

**DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST), DE LA PLATAFORMA PEREIRA DE LA
EMPRESA VISION & MARKETING S.A.S.**



**Universidad
Tecnológica
de Pereira**

**ROBINSON LÓPEZ VELÁSQUEZ
GUSTAVO ADOLFO VELÁSQUEZ JIMENEZ**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA 2019**

**DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD
EN EL TRABAJO (SG-SST), DE LA PLATAFORMA PEREIRA DE LA
EMPRESA VISION & MARKETING S.A.S.**

ROBINSON LÓPEZ VELÁSQUEZ

COD: 1. 088.300.906

GUSTAVO ADOLFO VELÁSQUEZ JIMENEZ

COD: 1.089.744.025

Trabajo de grado presentado como requisito para optar al título de Ingenieros Industriales

Directora:

LUISA FERNANDA ALVAREZ MARIN

Docente Facultad de Ingeniería Industrial

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA 2019**

NOTA DE ACEPTACIÓN

FIRMA DIRECTORA

FIRMA JURADO

FIRMA JURADO

Pereira, noviembre de 2019

Agradecimientos

Agradecemos al gerente de operación logística de V&M por permitirnos realizar este estudio en la plataforma logística del eje cafetero.

Robinson López Velásquez:

Agradezco a Dios por entregarme la oportunidad de vivir como una persona con todas mis capacidades físicas y mentales completas; a toda mi familia por estar siempre atentos en mi avance en todos los ámbitos de mi vida, en especial a mi tío Héctor, tía Martha, hermanos, madre y abuela Margarita.

Gustavo Adolfo Velásquez Jiménez:

Agradezco a Dios en primer lugar, a toda mi familia, a mi madre por su lucha constante, por sacar adelante a sus hijos a pesar de las circunstancias adversas que se le presentaron en vida, por ser un ejemplo de “luchador”; a mi padre que sin tener la responsabilidad, ha sido el mejor, a mis hermanos a mi esposa por ser una gran mujer que se ha convertido en uno de mis pilares.

En especial agradecemos a la directora de este proyecto de grado Luisa Fernanda Álvarez Marín por estar presta a ayudar de manera íntegra en todas las etapas del proyecto y sin ser menos importantes a todos mis compañeros de carrera los cuales me brindaron su apoyo en el desarrollo de este proyecto de grado. A todos sin excepción mil Gracias.

PROGRAMA ACADÉMICO: INGENIERIA INDUSTRIAL			
AUTORES:			
1er. Apellido: LÓPEZ	2do. Apellido: VELÁSQUEZ	Nombre: ROBINSON	C.C. 1. 088.300.906
1er. Apellido: VELÁSQUEZ	2do. Apellido: JIMENEZ	Nombre: GUSTAVO ADOLFO	C.C. 1.089.744.025
TÍTULO DEL TRABAJO DE GRADO:			
DOCUMENTACION DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST), DE LA PLATAFORMA PEREIRA DE LA EMPRESA VISION & MARKETING S.A.S.			
NOMBRE DEL ASESOR DEL TRABAJO DE GRADO:			
LUISA FERNANDA ALVAREZ MARIN.			
RESUMEN EN ESPAÑOL:			
<p>EN EL DESARROLLO DEL PRESENTE TRABAJO SE REALIZÁ EL PROCESO DE DOCUMENTACIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PARA LA EMPRESA VISION Y MARKETING S.A.S.</p> <p>PLATAFORMA PEREIRA, BAJO LOS LINEAMIENTOS DEL DECRETO 1072 DE 2015.</p> <p>DENTRO DE ESTE PROCESO DE DOCUMENTACIÓN SE IDENTIFICAN LOS DIFERENTES REQUERIMIENTOS DE LEY QUE NO SE HAN CUMPLIDO Y SE</p>			
RESUMEN EN INGLÉS:			
<p>IN THE DEVELOPMENT OF THIS WORK, THE DOCUMENTATION PROCESS OF THE OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY MANAGEMENT SYSTEM FOR THE COMPANY VISIÓN Y MARKETING S.A.S. PEREIRA PLATFORM, UNDER THE GUIDELINES OF DECREE 1072 OF 2015.</p> <p>WITHIN THIS DOCUMENTATION PROCESS, THE DIFFERENT REQUIREMENTS OF THE LAW THAT HAVE NOT BEEN MET ARE IDENTIFIED AND DIFFERENT</p>			
PALABRAS CLAVES:			
Sistema de gestión, normatividad, seguridad, salud, trabajo, Higiene, medicina del trabajo.			

Tabla de contenido

BIBLIOTECA DESCRIPCIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO	5
1 Introducción	12
2 Justificación	13
3 Objetivos de la investigación	14
3.1 Objetivo general.....	14
3.2 Objetivos específicos	14
4 Formulación del problema	15
5 Sistematización del problema	15
6 Marco de referencia.....	16
6.1 Marco conceptual.....	16
6.2 Marco teórico.....	24
6.3 Marco espacial o situacional	26
6.3.1 Ubicación geográfica.	26
7 Reseña histórica	26
7.1 Plan estratégico	26
7.2 Estructura organizacional	28
7.3 Proceso productivo.....	29
7.4 Evaluación inicial o periódica del sg-sst	30
8 Marco legal	31
9 Diseño metodológico.....	31
9.1 Tipo de investigación	31
9.2 Fuentes de investigación	32
10 Documentación requerida	32
11 Desarrollo metodológico.....	33
11.1 Fases de la investigación	33
12 Desarrollo metodológico.....	33
13 Diagnóstico de los aspectos para la documentación y planificación bajo la norma del decreto 1072 de 2015	34
13.1 Obtención de la información	34

13.2	Evaluación inicial del sg-sst	35
14	Presentación de la documentación del sg-sst de visión & marketing plataforma Pereira .	40
14.1	Política de seguridad y salud en el trabajo	40
14.1.1	Objetivos.	40
14.1.2	Política integrada de gestión.....	42
14.2	Roles y responsabilidades	45
14.2.1	Roles y responsabilidades en el nivel estratégico de la organización.....	45
14.2.2	Roles y responsabilidades en el nivel táctico de la organización.	51
14.2.3	Roles y responsabilidades en el nivel operativo de la organización.	53
14.2.4	Niveles de participación desde las prioridades estratégicas del negocio (gente, efectividad operacional, y crecimiento sostenible).	56
14.3	Evaluación y valoración de riesgos.....	60
14.3.1	Matriz general de riesgos.	63
14.4	Perfil sociodemográfico diagnóstico de condiciones de salud (perfil sociodemográfico)	66
14.4.1	Descripción perfil socio demográfico.	66
14.4.2	Diagnóstico general de salud de la poblacióntrabajadora.	67
14.5	Plan de trabajo anual	69
14.6	Programa de capacitación anual	76
14.7	Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo	77
14.7.1	Divulgación del sistema y normas de seguridad y salud en el trabajo.	77
14.7.2	Higiene industrial.....	79
14.7.3	Actividades en higiene industrial.	81
14.7.4	Seguridad industrial.	84
14.7.5	Programas de seguridad industrial.	87
14.7.6	Saneamiento básico.....	92
14.8	Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal	93
14.9	Registro de entrega de los protocolos de seguridad y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.	94
14.10	Soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones.....	96

14.10.1	Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.	96
14.10.1.2	Funciones del presidente del copasst.	99
14.10.2	Comité de convivencia laboral.	107
14.11	Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente	116
14.12	Identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias	118
14.12.1	Análisis de amenazas y vulnerabilidad.	119
14.13	Programa de vigilancia epidemiológica de salud de los trabajadores	121
14.13.1	Estadísticas de morbilidad y ausentismo.	122
14.13.2	Política de no consumo de alcohol, drogas y tabaquismo	123
14.13.3	Medicina preventiva y del trabajo.	125
14.14	Formato de registro de inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos.	127
14.15	Matriz legal	129
14.16	Gestión adelantada de control de los riesgos prioritarios	133
14.16.1	Acciones correctivas y preventivas.	133
14.16.2	Mejora continua.	134
15	Conclusiones.	135
16	Recomendaciones	136
17	Bibliografía	137

Lista de tablas

Tabla 1. Inventario de cargos actuales en la empresa	29
Tabla 2. Distribución de la población profesional, oficios y ocupaciones.....	29
Tabla 3: Programa capacitación de Medicina Preventiva y del Trabajo.....	77
Tabla 4 Actividades de Higiene Industrial	81
Tabla 5: Programa de Seguridad Industrial	87
Tabla 6. Sistemas de Vigilancia Epidemiológica	121

Lista de figuras

Figura 1: Organigrama logística POP.	28
Figura 2: Organigrama maquila.	28
Figura 3. Formato de evaluación inicial del SST.....	39
Figura 4: Política del sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo	44
Figura 5: Matriz de riesgos.	64
Figura 6: Matriz de riesgo montacarguista.	65
Figura 7: Resumen Matriz De Riesgo.	66
Figura 8: Descripción sociodemográfica de la compañía.	67
Figura 9: Conformación Planta laboral plataforma Pereira.	67
Figura 10: Carga Ocupacional Y Horarios De Trabajo Personal En Mision Visión & Marketing S.A.S En Su Plataforma Pereira.....	67
Figura 11: Antecedentes Ocupacionales.	68
Figura 12: Plan de Trabajo SG SST VISIÓN MARKETING S.A.S.	75
Figura 13: Cronograma de capacitación en promoción y prevención Vision y Marketing.	76
Figura 14: Registro De Entrega De Protocolos De Seguridad.	95
Figura 15: Convocatoria Para La Elección De Los Representantes De Los Trabajadores Ante El Copasst.	102
Figura 16: Formatos De Votacion Copasst.	103
Figura 17: Copasst - Acta De Cierre De Las Votaciones Para Elección De Los Candidatos	105
Figura 18: Acta de conformación del Copasst.....	106
Figura 19: Convocatoria a elecciones comité de convivencia laboral.	112
Figura 20: Formato de votación elección comité de convivencia.	113
Figura 21: Acta De Cierre De Votaciones Elección Comité De Convivencia.	114
Figura 22: Acta De Conformación Comité De Convivencia.....	115
.....	117
Figura 23: Formato investigación de accidentes, incidentes enfermedades laborales.	117
Figura 24: Análisis de vulnerabilidad.	120
Figura 25: Política De No Consumo De Alcohol, Drogas Y Tabaquismo.....	124
Figura 26: Inspección mensual de instalaciones, maquinas y equipos	128
Figura 27: Matriz legal.	132

Tabla de anexos

Anexo 1. Matrices de peligros y riesgos.

Anexo 2. Plan de Trabajo SG SST VISIÓN & MARKETING S.A.S

Anexo 3. Cronograma de capacitación en promoción y prevención Visión y Marketing.

Anexo 4. Análisis de vulnerabilidad.

Anexo 5. Formato de registro de inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos.

Anexo 6. Matriz legal aconsejada a implementar.

1 Introducción

En el presente documento se encontrará toda la información correspondiente a una investigación realizada a la plataforma logística de la regional eje cafetero de la empresa **Visión & Marketing S.A.S.**, en la cual se analizarán los riesgos existentes actualmente, que hacen inseguro el trabajo de las personas que allí laboran, como también a sus visitantes y/o personas que interactúan con esta empresa; con base en lo anterior se contrastará todos los resultados de dicha evaluación con la normatividad vigente Colombiana al respecto.

También se realizará un análisis de vulnerabilidad y una matriz de riesgo en donde se pretende organizar los datos, para identificar los riesgos más significativos innatos a la actividad de la empresa, como son sus procesos de fabricación o prestación de servicios y así lograr establecer estrategias que ayuden a la eliminación de estos riesgos; dicha matriz también servirá para evaluar en periodos posteriores, la efectividad de las acciones de mejora realizadas en pro de optimizar la seguridad y salud de toda persona en relación con la organización.

Adicional, se realizará la documentación de todos los hallazgos, revisando los procesos y los objetos del SG SST implementados en esta área de investigación en la empresa, además de las plantillas que ayudaran a tener un plan adecuado de preparación, prevención y respuestas a posibles sucesos como accidentes e incidentes y/o enfermedades derivadas a la actividad de la organización.

2 Justificación

En toda empresa el control de los costos es algo fundamental a la hora de querer aumentar la utilidad y garantizar la permanencia de la organización a través del tiempo; uno de los costos en los que se busca reducir al máximo posible, son los derivados de una mala gestión del riesgo en las organizaciones, con esto en mente es importante que toda empresa adopte una política apropiada que lleve a crear un efectivo sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). Es importante como primera medida, mencionar que “El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre el empleador y los trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo”¹ .

Además, para apropiarse del concepto es necesario saber que “el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo”.² En este orden de ideas es importante mencionar que los estándares mínimos del

¹ “Plan De Gestión De Seguridad Y Salud En El Trabajo 2017”; página web del ministerio de cultura colombiano; <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>

² Decreto 1072 de 2015, capítulo 6, Artículo 2.2.4.6.4, ministerio de trabajo, Republica de Colombia.

sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), consignados en la resolución 0312 de 2019 del ministerio de trabajo es de cumplimiento obligatorio y es a partir de esto que surge la necesidad de hacer la presente investigación y documentación, buscando que la empresa Visión & Marketing S.A.S. en su plataforma Pereira, se adhiera fielmente a lo consignado en la resolución en mención, para esto se relacionara y diseñara la documentación necesaria para cumplir con los objetivos de este documento.

3 Objetivos de la investigación

3.1 Objetivo general

Documentar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), de la plataforma Pereira de la empresa Visión & Marketing S.A.S.

3.2 Objetivos específicos

- Recolectar información del estado de cumplimiento de la empresa en cuanto a las normas establecidas por el decreto 1072 de 2015.
- Establecer la documentación existente actualmente en la empresa, teniendo en cuenta lo establecido en la resolución 0312 de 2019.
- Evaluar las políticas del sistema de gestión del riesgo de seguridad y salud en el trabajo SG SST de la organización.
- Analizar y establecer los requerimientos a cumplir en SST inherentes a la actividad de la empresa.

- Diseñar la documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para asegurar la eficiencia de la política acogida por la empresa.

4 Formulación del problema

¿Qué documentación es requerida para que la plataforma logística del eje cafetero de la empresa Visión & Marketing, pueda implementar un adecuado sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo, según la normatividad del decreto 1072 de 2015 de la legislación Colombia?

5 Sistematización del problema

En el presente documento se pretende dar solución al planteamiento

- ¿Cuáles son los riesgos principales inherentes a la actividad de la plataforma Pereira de la empresa Visión & Marketing?
- ¿Cuál es la matriz de riesgo más apropiada para agregar o complementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo de la plataforma Pereira de la empresa Visión & Marketing?
- ¿Qué aspectos principales hay que tener en cuenta derivados del análisis de vulnerabilidad?
- ¿Qué documentación es necesario implementar para ceñirse a la reglamentación del decreto 1072 de 2015?
- ¿Cuáles son las estrategias necesarias para cumplir la política de gestión del riesgo adoptada por la organización?

6 Marco de referencia

6.1 Marco conceptual

Para realizar una adecuada documentación del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, de la plataforma Pereira de la empresa Visión & Marketing S.A.S., se hace imperativo conocer conceptos tales como:

- **Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).** La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Decreto número 1443 de 2014, artículo 3°).
- **Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).** El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. El SG-SST debe ser liderado e implementado

por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar). Parágrafo 1°. El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) debe adaptarse al tamaño y características de la empresa; igualmente, puede ser compatible con los otros sistemas de gestión de la empresa y estar integrado en ellos. Parágrafo 2°. Dentro de los parámetros de selección y evaluación de proveedores y contratistas, el contratante podrá incluir criterios que le permitan conocer que la empresa a contratar cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). (Decreto número 1443 de 2014, artículo 4°).

- **Acción correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.
- **Acción de mejora:** Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

- **Actividad no rutinaria:** Actividad que no forma parte de la operación normal de la organización o actividad que la organización ha determinado como no rutinaria por su baja frecuencia de ejecución.
- **Actividad rutinaria:** Actividad que forma parte de la operación normal de la organización, se ha planificado y es estandarizable.
- **Alta dirección:** Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una empresa.
- **Amenaza:** Peligro latente de que un evento físico de origen natural, o causado, o inducido por la acción humana de manera accidental, se presente con una severidad suficiente para causar pérdida de vidas, lesiones u otros impactos en la salud, así como también daños y pérdidas en los bienes, la infraestructura, los medios de sustento, la prestación de servicios y los recursos ambientales.
- **Autoreporte de condiciones de trabajo y salud:** Proceso mediante el cual el trabajador o contratista reporta por escrito al empleador o contratante las condiciones adversas de seguridad y salud que identifica en su lugar de trabajo.
- **Centro de trabajo:** Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada.
- **Ciclo PHVA:** Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos:

Planificar: Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas.

Hacer: Implementación de las medidas planificadas.

Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados están consiguiendo los resultados deseados.

Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mayores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de autoreporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

- **Condiciones y medio ambiente de trabajo:** Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) Las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, materias primas, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo; b) Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia; c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores y; d) La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos o biomecánicos y psicosociales.

- **Descripción sociodemográfica:** Perfil sociodemográfico de la población trabajadora, que incluye la descripción de las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores, tales como: grado de escolaridad, ingresos, lugar de residencia, composición familiar, estrato socioeconómico, estado civil, raza, ocupación, área de trabajo, edad, sexo y turno de trabajo.
- **Efectividad:** Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y eficiencia.
- **Eficacia:** Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción.
- **Eficiencia:** Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de esa concreción.

- **Evento Catastrófico:** Acontecimiento imprevisto y no deseado que altera significativamente el funcionamiento normal de la empresa, implica daños masivos al personal que labora en instalaciones, parálisis total de las actividades de la empresa o una parte de ella y que afecta a la cadena productiva, o genera destrucción parcial o total de una instalación.
- **Identificación del peligro:** Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de este.
- **Indicadores de estructura:** Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Indicadores de proceso:** Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST.
- **Indicadores de resultado:** Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión.
- **Matriz legal:** Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Segu-

ridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables.

- **Mejora continua:** Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- **No conformidad:** No cumplimiento de un requisito. Puede ser una desviación de estándares, prácticas, procedimientos de trabajo, requisitos normativos aplicables, entre otros.
- **Peligro:** Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- **Política de seguridad y salud en el trabajo:** Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.
- **Registro:** Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- **Rendición de cuentas:** Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño.

- **Revisión proactiva:** Es el compromiso del empleador o contratante que implica la iniciativa y capacidad de anticipación para el desarrollo de acciones preventivas y correctivas, así como la toma de decisiones para generar mejoras en el SG-SST.
- **Revisión reactiva:** Acciones para el seguimiento de enfermedades laborales, incidentes, accidentes de trabajo y ausentismo laboral por enfermedad.
- **Requisito Normativo:** Requisito de seguridad y salud en el trabajo impuesto por una norma vigente y que aplica a las actividades de la organización.
- **Riesgo:** Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- **Valoración del riesgo:** Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.
- **Vigilancia de la salud en el trabajo o vigilancia epidemiológica de la salud en el trabajo:** Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

6.2 Marco teórico

En el presente proyecto se tomará el decreto 1072 de 2015 como base teórica, pues, contiene todos los requerimientos, procedimientos y formatos, que exige la legislación colombiana, para de esta forma dar cumplimiento a lo establecido acerca del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo; según dicho decreto se requiere aplicar los siguientes procedimientos documentales.

- a. La política y los objetivos de la empresa en materia de seguridad y salud en el trabajo SST, firmados por el empleador.
- b. Las responsabilidades asignadas para la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST.
- c. La identificación anual de peligros y evaluación y valoración de los riesgos. 15.
- d. El informe de las condiciones de salud, junto con el perfil sociodemográfico de la población trabajadora y según los lineamientos de los programas de vigilancia epidemiológica en concordancia con los riesgos existentes en la organización.
- e. El plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo - SST de la empresa, firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- f. El programa de capacitación anual en seguridad y salud en el trabajo - SST, así como de su cumplimiento incluyendo los soportes de inducción, reinducción (sic) y capacitaciones de los trabajadores dependientes, contratistas, cooperados y en misión.
- g. Los procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

- h. Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal.
- i. Registro de entrega de los protocolos de seguridad, de las fichas técnicas cuando aplique y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.
- j. Los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.
- k. Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente.
- l. La identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- m. Los programas de vigilancia epidemiológica de la salud de los trabajadores, incluidos los resultados de las mediciones ambientales y los perfiles de salud arrojados por los monitores biológicos, si esto último aplica según priorización de los riesgos. En el caso de contarse con servicios de médico especialista en medicina laboral o del trabajo, según lo establecido en la normatividad vigente, se deberá tener documentado lo anterior y los resultados individuales de los monitores biológicos.
- n. Formatos de registros de las inspecciones a las instalaciones, máquinas o equipos ejecutadas.
- o. La matriz legal actualizada que contemple las normas del Sistema General de Riesgos Laborales que le aplican a la empresa.
- p. Evidencias de las gestiones adelantadas para el control de los riesgos prioritarios.

6.3 Marco espacial o situacional

6.3.1 Ubicación geográfica.

El proyecto se llevará a cabo en la plataforma Pereira de la empresa Visión & Marketing S.A.S. en el departamento de Risaralda, municipio de Dosquebradas, en la antigua plaza de ferias bodega 34. Con las siguientes especificaciones: altura sobre el nivel del mar de 1411 metros, con una temperatura promedio de 21°C, precipitación anual de 2301 milímetros, con una latitud de 4° 817' Norte, longitud de 75° 7' Oeste y presión atmosférica de 0,84 atmosferas.

7 Reseña histórica

VISIÓN Y MARKETING S.A.S fue creada en 1990 y se especializa en el servicio de mercadeo, siendo la actividad más destacada la administración de los puntos de compra.

7.1 Plan estratégico

- **Misión**

Obtener el mejor impacto de marca y la mayor rotación de los productos para nuestros clientes mediante las mejores prácticas de exhibición, impulso, degustación, eventos y

actividades conexas, satisfaciendo y superando las expectativas y la confianza depositada por nuestros clientes, empleados, proveedores, amigos y accionistas.

- **Visión**

Ser la empresa más confiable para todos nuestros empleados, clientes, proveedores y amigos.

- **Políticas de calidad y seguridad**

En VISION Y MARKETING S.A.S. estamos comprometidos en satisfacer con oportunidad y efectividad las necesidades y expectativas de nuestros clientes, mediante la presentación de servicios de outsourcing en la ejecución de actividades de Merchandising permanente y promocional, eventos especiales y administración de materiales POP, ofreciendo soluciones integrales de valor agregado que les permitan el logro de sus objetivos.

7.2 Estructura organizacional

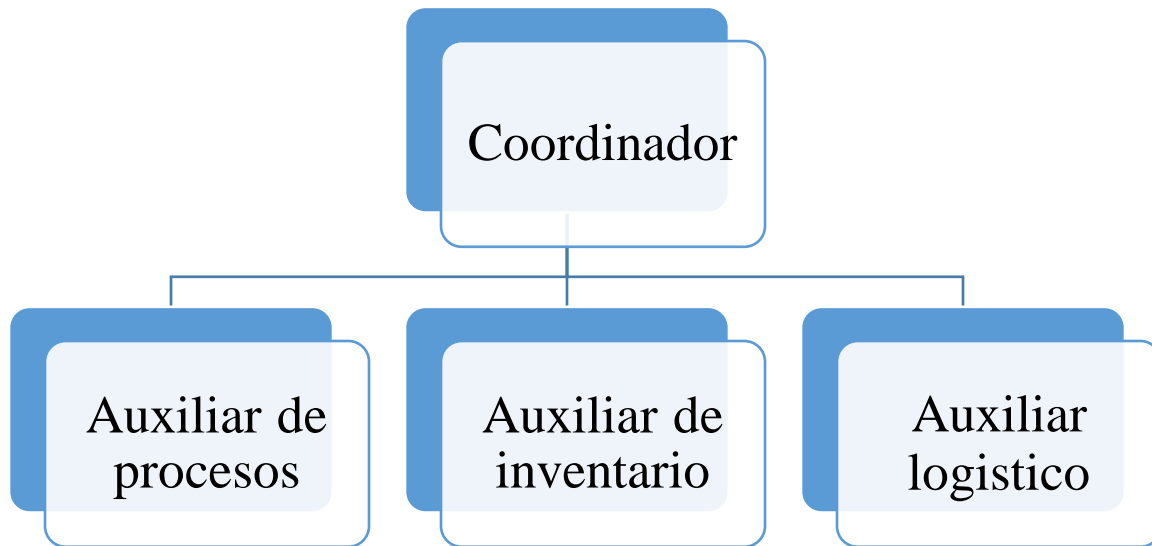


Figura 1: Organigrama logística POP.

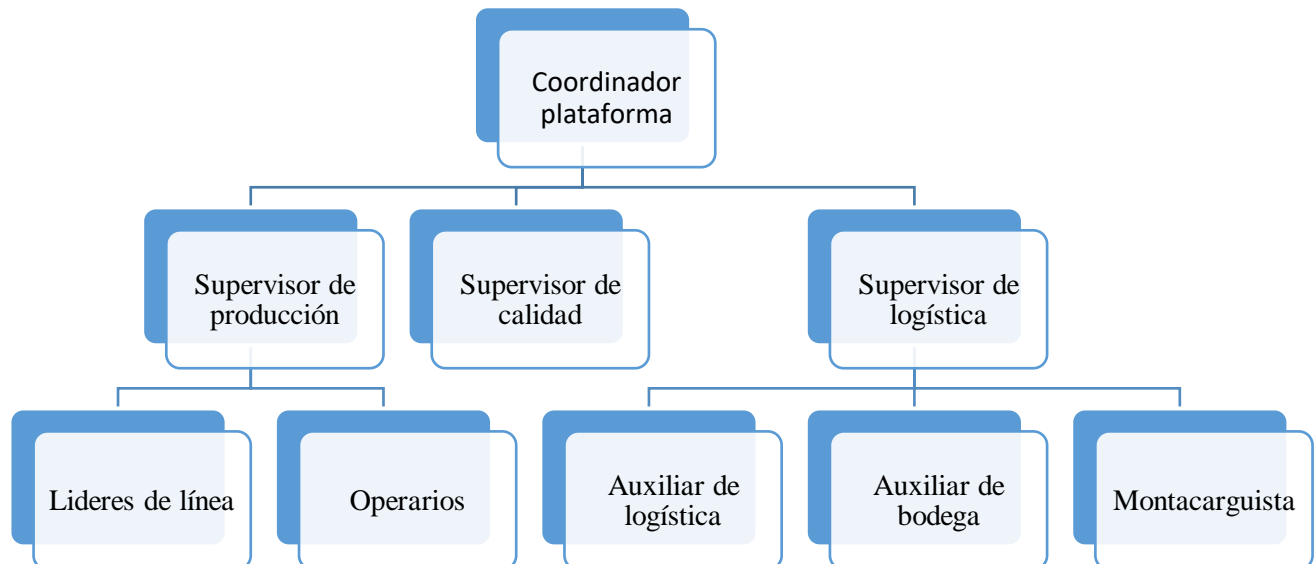


Figura 2: Organigrama maquila.

Talento humano

Tabla 1. Inventario de cargos actuales en la empresa

GENERO	N° DE TRABAJADORES
Masculino	14
Femenino	38
Total	52

Tabla 2. Distribución de la población profesional, oficios y ocupaciones

OCUPACIÓN	HOMBRE	MUJER
Administrativo	2	4
Operativo	12	34
Oficios varios	0	0

7.3 Proceso productivo

- **Servicios**
 - Logística POP
 - Maquila para ofertas de alimentos
- **Materiales e insumos**
 - Corrugado
 - Vinipel
 - Cinta
 - Etiquetas
 - Marcadores

- Papel
- Cinta para impresión de termotransferencia
- Bolsa termoformada
- Bolsa para contención de residuos
- **Maquinaria y equipo**
 - Túnel de termoformado
 - Selladoras de bolsas
 - Encintadora manual
 - Mesas de línea de producción
 - Escalera
 - Gatos estibadores
 - Montacarga

7.4 Evaluación inicial o periódica del sg-sst

Se da inicio a la presente documentación a partir de un diagnóstico inicial que pretende sentar un punto de partida, para saber en qué condiciones correspondientes al SG-SST se encuentra la plataforma Pereira de la empresa en estudio.

A partir del diagnóstico anteriormente mencionado se establece que los riesgos identificados inicialmente en la plataforma Pereira de la empresa Visión y Marketing S.A.S fueron:

- Riesgos físicos: Trabajo en alturas
- Riesgos biomecánicos: Por movimientos repetitivos

8 Marco legal

Decreto 1443 de 2014: Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

Decreto 1072 de 2015: Por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

9 Diseño metodológico

9.1 Tipo de investigación

La documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa VISIÓN Y MARKETING S.A.S, ubicada en el sector de la badea en el municipio de Dosquebradas, se llevará a cabo mediante una investigación de tipo descriptiva, en donde se expondrá el estado actual de la empresa, acerca de la documentación con la que cuenta actualmente comparado con la solicitada por la legislación, permitiendo así crear estrategia en pro de mejorar su desempeño en la seguridad y salud de los empleados.

9.2 Fuentes de investigación

Las fuentes de información que serán usadas para darle cumplimiento a los objetivos propuestos serán de tipo primario y secundario para lo cual se diseñarán estrategias para su búsqueda.

La información primaria se buscará en la empresa VISIÓN Y MARKETING S.A.S, con el fin de conocer la documentación institucional existente y diseñar un plan para documentar el procedimiento del Sistema de gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La información secundaria se enfocará en la bibliografía existente acerca de la normatividad necesaria para documentar el Sistema De Seguridad y Salud En El Trabajo.

10 Documentación requerida

- Política y Objetivos.
- Responsabilidades.
- Evaluación y valoración de riesgos.
- Plan de trabajo anual.
- Programa de capacitación anual.
- Procedimientos e instructivos internos.
- Registro de entrega de protocolos de seguridad.
- Soportes de convocatoria, elección y conformación del VIGIA de SST.
- Reportes de investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Identificación de amenazas y análisis de vulnerabilidad.

- Planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.
- Inspecciones a instalaciones, máquinas o equipos.

11 Desarrollo metodológico

11.1 Fases de la investigación

- Planteamiento del problema de investigación.
- Diseño del plan de trabajo.
- Documentación del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - a) Diagnóstico de la documentación existente en la empresa.
 - b) Identificar en el Decreto 1072 del 2015 y en la resolución 0312 de 2019 los elementos de la documentación aplicables a la organización.
 - c) Determinar los tipos de documentos que deben existir y sus requisitos.
- Evaluación de los resultados.
- Conclusiones.
- Recomendaciones.

12 Desarrollo metodológico

Se inició con una investigación que permitió determinar por medio de método exploratorio, un diagnóstico inicial que permitió establecer las bases para la consecución de los objetivos propuestos en el presente estudio.

Con el fin de llevar a cabo la documentación propuesta por este estudio se realizaron visitas periódicas a la empresa en cuestión, en donde se realizaron encuestas al personal y análisis del entorno de trabajo, para así recolectar la mayor información que permitiera la elaboración de herramientas y documentos de apoyo al sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de la plataforma Pereira de la empresa Visión y Marketing SAS.

13 Diagnóstico de los aspectos para la documentación y planificación bajo la norma del decreto 1072 de 2015

13.1 Obtención de la información

Buscando recolectar la información necesaria que permita deslumbrar el estado actual del SG-SST de la plataforma logística y el punto de partida para la documentación del presente proyecto, se realiza el análisis de antecedentes y se realizan entrevistas a los actores implicados, tales como coordinador logístico, supervisores y demás que hacen parte de la actividad de la empresa en su plataforma Pereira, determinando así la importancia de un adecuado SG-SST que se ajuste a la mediada de las necesidades en este tema en la organización.

Se consultó con expertos en la materia, ingenieros industriales conocedores de la norma y que aplican en su trabajo la investigación de aspectos e impactos a nivel empresarial, además, se realizaron consultas en libros de texto del área de investigación de este documento. Lo anterior creó un gran aporte para la consecución de datos y modelos para una posible implementación

efectiva dependiendo del nivel de alerta arrojado por VISION Y MARKETING SAS, en su plataforma Pereira.

Es importante anotar que la obtención de los datos iniciales y el posterior diagnóstico permite sentar las bases para lograr la reducción de riesgo por la exposición a peligros en los que los trabajadores y todas las personas que interactúan en la organización se ven expuestos, este es el punto de partida para la creación de una propuesta de mitigación de estos riesgos sin olvidar que se debe crear una concientización del autocuidado que se debe tener dentro de la planta en todo proceso que se realiza, teniendo como base el hecho de que uno de los actores más importantes en la seguridad y salud en el trabajo, es el individuo.

13.2 Evaluación inicial del sg-sst

A continuación se presenta un formato con la evolución inicial del SG_SST aplicado a la plataforma logística Pereira, es importante aclarar que dicho formato ha sido creado para fines inherentes al presente estudio y que de ninguna forma constituye documento legal, ni compromete de ninguna manera a la empresa en estudio.



FORMATO EVALUACION INICIAL
DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
APICADO A LA PLATAFORMA PEREIRA DE LA EMPRESA

REGIONAL: EJ E CAFETERO

PROFESIONAL RESPONSABLE DE LA EVALUACION: _____

FECHA DE REALIZACION DE LA EVALUACION: _____

Nota: **Favor marcar columna de "puntaje posible", teniendo en cuenta que el "cumple totalmente" corresponde al total del valor evaluado (columna E); La fila "No cumple" corresponde a valor de cero (0)**

ESTÁNDARES MÍNIMOS SG-SST

TABLA DE VALORES Y CALIFICACIÓN APLICADAS A LA PLATAFORMA LOGISTICA DE LA CIUDAD DE PEREIRA

CICLO-A10:K11AB A10:L11A10:J11	ESTÁNDAR		ÍTEM DEL ESTÁNDAR	VALOR	PESO PORCENTUAL	PUNTAJE POSIBLE			CALIFICACIÓN DE LA EMPRESA
						Cumple totalmente	No cumple	No aplica	
CICLO-A10:K11AB A10:L11A10:J11	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otro índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST) (4%)	1.1.1. Responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	0,5	4	0,5			4
			1.1.2 Responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5			
			1.1.3 Asignación de recursos para el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST	0,5		0,5			
			1.1.4 Afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales	0,5		0,5			
			1.1.5 Pago de pensión trabajadores alto riesgo	0,5		0,5			
			1.1.6 Conformación COPASST / Vigía	0,5		0,5			
			1.1.7 Capacitación COPASST / Vigía	0,5		0,5			
			1.1.8 Conformación Comité de Convivencia	0,5		0,5			
	Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (6%)		1.2.1 Programa Capacitación promoción y prevención PYP	2	6	2			2
			1.2.2 Capacitación, Inducción y Reinducción en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, actividades de Promoción y Prevención PyP	2		2			
			1.2.3 Responsables del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST con curso (50 horas)	2		2			

	GESTIÓN INTEGRAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo (1%)	2.1.1 Política del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST firmada, fechada y comunicada al COPASST/Vigla	1	15	1			14
		Objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo SG-SST (1%)	2.2.1 Objetivos definidos, claros, medibles, cuantificables, con metas, documentados, revisados del SG-SST	1		1			
		Evaluación inicial del SG-SST (1%)	2.3.1 Evaluación e identificación de prioridades	1		1			
		Plan Anual de Trabajo (2%)	2.4.1 Plan que identifica objetivos, metas, responsabilidad, recursos con cronograma y firmado	2		2			
		Conservación de la documentación (2%)	2.5.1 Archivo o retención documental del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2		2			
		Rendición de cuentas (1%)	2.6.1 Rendición sobre el desempeño	1		1			
		Normatividad nacional vigente y aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo (2%)	2.7.1 Matriz legal	2		2			
		Comunicación (1%)	2.8.1 Mecanismos de comunicación, auto reporte en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
		Adquisiciones (1%)	2.9.1 Identificación, evaluación, para adquisición de productos y servicios en Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1			0		
		Contratación (2%)	2.10.1 Evaluación y selección de proveedores y contratistas	2		2			
		Gestión del cambio (1%)	2.11.1 Evaluación del impacto de cambios internos y externos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	1		1			
II. HACER		Condiciones de salud en el trabajo (9%)	3.1.1 Evaluación Médica Ocupacional	1	9	1			6
			3.1.2 Actividades de Promoción y Prevención en Salud	1		1			
			3.1.3 Información al médico de los perfiles de cargo	1		1			
			3.1.4 Realización de los exámenes médicos ocupacionales: preingreso, periódicos	1					
			3.1.5 Custodia de Historias Clínicas	1			0		
			3.1.6 Restricciones y recomendaciones médico laborales	1		1			

	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)		3.1.7 Estilos de vida y entornos saludables (controles tabaquismo, alcoholismo, farmacodependencia y otros)	1		1			
			3.1.8 Agua potable, servicios sanitarios y disposición de basuras	1		1			
			3.1.9 Eliminación adecuada de residuos sólidos, líquidos o gaseosos	1			0		
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo (5%)	3.2.1 Reporte de los accidentes de trabajo y enfermedad laboral a la ARL, EPS y Dirección Territorial del Ministerio de Trabajo	2	5	2			5
			3.2.2 Investigación de Accidentes, incidentes y Enfermedad Laboral	2		2			
			3.2.3 Registro y análisis estadístico de Incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores (8%)	3.3.1 Medición de la severidad de los Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1	6	1			5
			3.3.2 Medición de la frecuencia de los incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.3 Medición de la mortalidad de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.4 Medición de la prevalencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.5 Medición de la incidencia de incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1		1			
			3.3.6 Medición del ausentismo por incidentes, Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	1			0		
	GESTIÓN DE PELIGROS Y	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos (15%)	4.1.1 Metodología para la identificación, evaluación y valoración de peligros	4	15	4			8
			4.1.2 Identificación de peligros con participación de todos los niveles de la empresa	4		4			
			4.1.3 Identificación y priorización de la naturaleza de los peligros (Metodología adicional, cancerígenos y otros)	3			0		
			4.1.4 Realización mediciones ambientales, químicos, físicos y biológicos	4			0		
			4.2.1 Se implementan las medidas de prevención y control de peligros	2,5			0		

	RIESGOS (30%)	Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos (15%)	4.2.2 Se verifica aplicación de las medidas de prevención y control	2,5	15		0		7,5
4.2.3 Hay procedimientos, instructivos, fichas, protocolos			2,5	2,5					
4.2.4 Inspección con el COPASST o Vigía			2,5			0			
4.2.5 Mantenimiento periódico de instalaciones, equipos, máquinas, herramientas			2,5	2,5					
4.2.6 Entrega de Elementos de Protección Persona EPP, se verifica con contratistas y subcontratistas			2,5	2,5					
	GESTIÓN DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias (10%)	5.1.1 Se cuenta con el Plan de Prevención y Preparación ante emergencias	5	10	5			10
			5.1.2 Brigada de prevención conformada, capacitada y dotada	5		5			
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST (5%)	6.1.1 Indicadores estructura, proceso y resultado	1,25	5		0		3,75
			6.1.2 Las empresa adelanta auditoria por lo menos una vez al año	1,25		1,25			
			6.1.3 Revisión anual por la alta dirección, resultados y alcance de la auditoria	1,25		1,25			
			6.1.4 Planificar auditoria con el COPASST	1,25		1,25			
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST (10%)	7.1.1 Definir acciones de Promoción y Prevención con base en resultados del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST	2,5	10	2,5			10
			7.1.2 Toma de medidas correctivas, preventivas y de mejora	2,5		2,5			
			7.1.3 Ejecución de acciones preventivas, correctivas y de mejora de la investigación de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedad laboral	2,5		2,5			
			7.1.4 Implementar medidas y acciones correctivas de autoridades y de ARL	2,5		2,5			
TOTALES					100	79,25	0	N/A	75,25
<p>Quando se cumple con el ítem del estándar la calificación será la máxima del respectivo ítem, de lo contrario su calificación será igual a cero (0). Si el estándar No Aplica, se deberá justificar la situación y se calificará con el porcentaje máximo del ítem indicado para cada estándar. En caso de no justificarse, la calificación el estándar será igual a cero (0)</p>									
FIRMA DEL EMPLEADOR O CONTRATANTE: _____									
FIRMA DEL RESPONSABLE DE LA EJECUCIÓN DEL SG-SST: _____									

Figura 3. Formato de evaluación inicial del SST.

14 Presentación de la documentación del sg-sst de visión & marketing plataforma Pereira

14.1 Política de seguridad y salud en el trabajo

14.1.1 Objetivos.

14.1.1.1 Objetivos generales.

- Promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de **VISIÓN & MARKETING S.A.S** en todas las ocupaciones.
- Administrar y Mantener Actualizado el SG SST de **VISIÓN & MARKETING S.A.S**, en busca de generar un mejoramiento continuo que garantice la protección de la salud de todas las personas que desarrollan actividades para la organización.
- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Desde la cultura de la prevención Transformar el proceso de SST en un diferencial de servicio que apoye y afiance los procesos comerciales con el cliente, en términos de Eficacia, Eficiencia y Efectividad rentabilizando las operaciones en SST haciendo sostenible en el tiempo las operaciones de las compañías.

14.1.1.2 Objetivos específicos.

- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo presentes en los puestos de trabajo, que puedan afectar la salud individual y colectiva de los trabajadores.

- Proveer un ambiente de trabajo saludable y seguro que proteja a todos los trabajadores de la empresa, contratistas y público en general.
- Garantizar la cobertura de todos los trabajadores y Centros de Trabajo.
- Administrar adecuadamente los recursos Financieros, Técnicos, Humanos, Administrativos, Tecnológicos y demás al servicio del SG SST.
- Prevenir y disminuir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y enfermedades comunes prevalentes.
- Ubicar y mantener al trabajador, según sus aptitudes fisiológicas y psicológicas en ocupaciones que puede desempeñar con un grado adecuado de eficiencia sin poner en peligro su salud o la de sus compañeros.
- Fortalecer las competencias y mejorar el compromiso e involucramiento en el logro de los resultados de la empresa, brindando a los trabajadores capacitaciones, oportunidades y un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- Mejorar las condiciones de trabajo mediante la identificación, evaluación y sugerencias de control a la empresa y a las usuarias de los agentes de riesgo presentes en el ambiente y la organización, que puedan producir accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Lograr la participación activa de los trabajadores en el desarrollo de los diferentes subprogramas a desarrollar.

14.1.2 Política integrada de gestión.

VISIÓN & MARKETING S.A.S es una organización comprometida con el desarrollo del país y en este sentido ha desarrollado la implementación de un Sistema Integrado de Gestión enfocado en mejorar el desempeño en la gestión de la calidad a través de ISO 9001:2015, gestión ambiental a través de ISO 14001, gestión del comercio seguro a través de BASC y Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo bajo el Decreto 1072 de 2015.

14.1.2.1 Política integrada de gestión.

VISIÓN & MARKETING S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de servicios de publicidad, merchandising y otras actividades complementarias al transporte que busca la satisfacción de sus clientes a través del suministro de recurso humano altamente calificado y confiable, velando por la seguridad y salud de sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y otras partes interesadas, en un marco de respeto por la protección del medio ambiente. Por lo anterior la empresa se compromete a:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos que se originan en los lugares de trabajo.
- Establecer controles que prevengan daños en la salud y la seguridad de todos sus Trabajadores, Contratistas, Subcontratistas y otras partes interesadas.
- Prevenir accidentes, incidentes, enfermedades laborales y adicciones, fomentando una cultura de autocuidado y de seguridad como responsabilidad de todos.

- Prevenir la contaminación al medio ambiente, identificando los aspectos ambientales generados por la operación de la empresa, controlando sus impactos, haciendo uso eficiente de los recursos y asegurando una disposición adecuada de los residuos que se generan.
- Mantener una continua búsqueda de la simplicidad de sus procesos buscando la satisfacción de sus clientes.
- Conformar un equipo humano competente, motivado, comprometido y concientizado con los objetivos de la empresa y de nuestros clientes.
- Tomar las medidas necesarias para evitar prácticas ilícitas de contrabando, narcotráfico y terrorismo.
- Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable y con otros requisitos que la organización suscriba para nuestro Sistema Integrado de Gestión.
- Fomentar la responsabilidad social con los grupos de interés.

Santiago de Cali, marzo 19 de 2019

POLÍTICA DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

VISIÓN & MARKETING S.A.S. es una empresa dedicada a la prestación de servicios de publicidad, merchandising y otras actividades complementarias al transporte que busca la satisfacción de sus clientes a través del suministro de recurso humano altamente calificado y confiable, velando por la seguridad y salud de sus colaboradores, contratistas, subcontratistas y otras partes interesadas, en un marco de respeto por la protección del medio ambiente. Por lo anterior la empresa se compromete a:

- Identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos que se originan en los lugares de trabajo.
- Establecer controles que prevengan daños en la salud y la seguridad de todos sus Trabajadores, Contratistas, Subcontratistas y otras partes interesadas.
- Prevenir accidentes, incidentes, enfermedades laborales y adicciones, fomentando una cultura de autocuidado y de seguridad como responsabilidad de todos.
- Prevenir la contaminación al medio ambiente, identificando los aspectos ambientales generados por la operación de la empresa, controlando sus impactos, haciendo uso eficiente de los recursos y asegurando una disposición adecuada de los residuos que se generan.
- Mantener una continua búsqueda de la simplicidad de sus procesos buscando la satisfacción de sus clientes.
- Conformar un equipo humano competente, motivado, comprometido y concientizado con los objetivos de la empresa y de nuestros clientes.
- Tomar las medidas necesarias para evitar prácticas ilícitas de contrabando, narcotráfico y terrorismo.
- Mejorar continuamente el Sistema Integrado de Gestión.
- Cumplir con la legislación vigente aplicable y con otros requisitos que la organización suscriba para nuestro Sistema Integrado de Gestión.
- Fomentar la responsabilidad social con los grupos de interés.



DRA. CLAUDIA MARULANDA
REPRESENTANTE LEGAL
Santiago de Cali, marzo 19 de 2019

Figura 4: Política del sistema de gestión de seguridad salud en el trabajo

14.2 Roles y responsabilidades

La organización en función a su población y a sus necesidades en materia de Seguridad y salud en el trabajo define los siguientes roles y responsabilidades.

14.2.1 Roles y responsabilidades en el nivel estratégico de la organización.

El nivel estratégico es conducido por la gerencia y los directores de la organización, es el encargado de establecer el marco de referencia general, pero no detallado, para el funcionamiento de la compañía, suele cumplir periodos de tiempo largos y su principal fin es la efectividad.

14.2.1.1 Gerente de operaciones, gerente administrativo, gerente regional.

Roles: Corresponde la planeación que se orienta a lograr los objetivos de la organización y su fin es establecer los planes de acción para el funcionamiento de la compañía. Se basa en decidir los objetivos de la empresa, definir los recursos que se usarán y las políticas para obtener y administrar dichos recursos. **Responsabilidades:**

- Liderar el proceso de cultura de la prevención al interior de la empresa, vinculando de manera descendente a los miembros de cada proceso.
- Motivar y el cumplimiento de todos los miembros del equipo de trabajo de las normas de seguridad y salud en el trabajo y motivar la participación en cada una de las actividades del SG-SST.

- Incluir los lineamientos del SGSST en cada una de las operaciones de la organización, por ejemplo: Gestión comercial, Gestión de operaciones y administrativas, procesos de selección, compras y adquisición de servicios, por nombrar algunas.
- Definir y garantizar la disponibilidad de los recursos necesarios para el funcionamiento efectivo del SGSST.
- Participar activamente en los procesos de rendición de cuentas y revisión por la alta dirección del SGSST.

14.2.1.2 Jefe nacional de higiene y seguridad.

Objetivo del cargo: Desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de sistemas de control, programas y actividades para garantizar que los diferentes actores, clientes, contratistas, visitantes y trabajadores en general apliquen los principios de prevención de riesgos laborales y seguridad y salud en el trabajo de forma responsable y de acuerdo a la legislación y buenas prácticas.

Responsabilidades:

- Asumir la dirección del sistema, formulando los objetivos, metas y procedimientos administrativos adecuados para la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.
- Organizar, programar y actualizar los Programas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Saneamiento Básico, de Higiene y Seguridad Industrial de acuerdo con los parámetros establecidos.
- Evaluar la matriz de peligros e identificación de riesgos en los frentes de trabajo, realizando la actualización de los mismos por cambios de tecnología, inclusión de nuevos

procesos y proyectos; de conformidad con los parámetros establecidos y elaborar las recomendaciones para cada lugar de trabajo.

- Asesorar y participar en los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo y proponer alternativas.
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos, normas y estándares establecidos con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Diseñar y actualizar las normas de higiene y seguridad Industrial.
- Liderar el soporte documental y la trazabilidad de los procesos de SST.
- Definir la forma de promoción y divulgación de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Afiches, Cartillas, Capacitaciones en Seguridad). Mantener constante comunicación con entidades asesoras en el tema y tomar parte activa en las actividades programadas por dichas organizaciones.
- Realizar el cronograma de actividades en Seguridad y Salud en el Trabajo con los diferentes subprogramas.
- Realizar las estadísticas de accidentes de trabajo, ausentismo en general e indicadores definidos: Mensualmente en la rendición de cuentas (Revisión Operacional Mensual – Monthly Operational Review MOR). y condensado anual para la revisión por la dirección.
- Coordinar la realización de las investigaciones de los accidentes de trabajo tanto del personal de planta como del personal en misión, definir planes de acción y hacer seguimiento para el cumplimiento de los mismos.
- Divulgar a proveedores, clientes y visitantes las políticas, normas y estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

- Liderar el proceso de auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Controlar la Ejecución del presupuesto del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo de acuerdo a los lineamientos establecidos por la gerencia y el cronograma del sistema.
- Evaluar y ajustar en forma periódica el sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Promover la formación y funcionamiento del comité paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y Comité de Convivencia.
- Asegurar el reporte a la ARL a la que se encuentre afiliada la empresa los accidentes y enfermedades laborales en el tiempo establecido por la legislación vigente.
- Actualizar permanentemente la matriz de requisitos legales.

14.2.1.3 Médico ocupacional

Objetivo del cargo:

Gestionar y apoyar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los requisitos legales vigentes.

Responsabilidades:

- Organizar, programar y actualizar los Programas de Medicina Preventiva, Medicina del Trabajo, Saneamiento Básico, de Higiene y Seguridad Industrial de acuerdo con los parámetros establecidos.

- Evaluar la matriz de peligros e identificación de riesgos en los frentes de trabajo, realizando la actualización de los mismos por cambios de tecnología, inclusión de nuevos procesos y proyectos; de conformidad con los parámetros establecidos y elaborar las recomendaciones.
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos, normas y estándares establecidos con relación al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ejecutar el programa de Medicina Preventiva: consulta médica – ocupacional (Ingreso, Post incapacidad, Periódicos, Reubicación, Egreso, Otros) al personal de la empresa en general
- Dirigir la elaboración del diagnóstico de salud del personal en general.
- Realizar las estadísticas de accidentes de trabajo, ausentismo en general e indicadores definidos: Mensualmente en la rendición de cuentas (Revisión Operacional Mensual – Monthly Operational Review MOR). y Condensado anual para la revisión por la dirección.
- Apoyar la coordinación y desarrollo de actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo en la planta y con cada una de las empresas clientes.
- Brindar a todo el personal inmediatamente es contratado, la inducción en el Sistema General de Riesgos Laborales y Accidentes de Trabajo.
- Aportar activamente el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo teniendo en cuenta aspectos Médicos, técnicos y legales.
- Realizar seguimiento a los trabajadores que hayan sufrido Accidentes de Trabajo, Enfermedades Laborales o eventos de origen Común, apoyando las actividades del Sistema General de Seguridad Social en Salud en el proceso de rehabilitación.

- Velar por el cumplimiento legal para realizar las investigaciones de los Accidentes de Trabajo del personal en general, retroalimentando a las empresas clientes sobre las causas y los planes de acción propuestos.
- Realizar y apoyar los seguimientos a los planes de acción propuestos, inspecciones y observaciones realizadas.
- Asegurar el reporte a la ARL a la que se encuentre afiliada la empresa los accidentes y enfermedades laborales en el tiempo establecido por la legislación vigente. 6.3.1.4

14.2.1.4 Coordinador de riesgos del intermediario.

Objetivo del cargo:

Asesorar a la alta dirección y todo el nivel estratégico, sobre las mejores prácticas en el manejo de la seguridad y la salud en el trabajo, alineando las necesidades de la organización con el apoyo y gestión de la Administradora de Riesgos Laborales, buscando el impacto en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

Responsabilidades:

- Gestionar las necesidades de la compañía con la Administradora de Riesgos Laborales, haciendo seguimiento a los avances y formulando acciones correctivas para el bienestar de los trabajadores.
- Apoyar el seguimiento a los planes de trabajo y el análisis de indicadores para mantener el Sistema de Gestión bajo los más altos estándares de calidad.

- Asesorar al Jefe Nacional de Higiene y Seguridad y al Medico Ocupacional en la administración de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Gestionar reuniones, seguimiento a compromisos y generar alertas tempranas en el cumplimiento legal y gestión de riesgos.

14.2.2 Roles y responsabilidades en el nivel táctico de la organización.

14.2.2.1 Consultor senior sst, profesional en gestión del riesgo y coordinador técnico de servicio.

Objetivo del cargo:

Asesorar y apoyar la administración y ejecución del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo por medio de la identificación de los factores de riesgo, recomendar planes de acción y controles operativos y hacer seguimiento al cumplimiento de los mismos. Aplicar sistemas de control, planes de emergencia y otras actividades del campo de la ingeniería requeridas dentro de los subprogramas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Saneamiento Básico e Higiene y Seguridad Industrial.

Responsabilidades:

- Ejecución de actividades establecidas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Asesoría y participación en las investigaciones de incidentes y accidentes de trabajo.
- Ejecución de actividades educativas y capacitación según el perfil.
- Asesoría y participación de los Comités de la Seguridad y Salud en el Trabajo: COPASST, Comité de Convivencia.

- Apoyar en el diseño, ejecución y mejoramiento continuo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo tanto en planta como empresas clientes.
- Asesoría en la matriz de peligros e identificación de riesgos en los diferentes frentes de trabajo, realizando la actualización de los mismos por cambios de tecnología, inclusión de nuevos procesos y proyectos; de conformidad con los parámetros establecidos y elaborar las recomendaciones para cada lugar de trabajo.
- Ejecutar actividades de inspecciones de seguridad y observaciones del comportamiento.
- Apoyar el seguimiento de los planes de acción establecidos en las investigaciones de los accidentes de trabajo.
- Asesorar en el diseño de normas de higiene y seguridad Industrial.
- Asesorar en la definición de promoción y divulgación de la Seguridad y Salud en el Trabajo. (Afiches, Cartillas, Capacitaciones en Seguridad).
- Realizar la inducción y re inducción en normas de Seguridad en el trabajo a todo el personal.
- Apoyar la elaboración y desarrollo de los planes de emergencia y evacuación.
- Apoyar la elaboración de los datos estadísticos de accidentes de trabajo y ausentismo en general: Mensualmente o según acuerdo de entrega con el cliente. y condensado anual.
- Apoyar la divulgación a proveedores, contratistas, visitantes y personal en general, las políticas, normas y estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyar los procesos de auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14.2.3 Roles y responsabilidades en el nivel operativo de la organización.

14.2.3.1 Consultor empresarial.

Objetivo del cargo:

Apoyar la ejecución del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en los centros de trabajo de la Organización.

Responsabilidades:

- Apoyo en las actividades de Higiene Industrial, cuando lo acredite en su formación.
- Apoyo en actividades de Seguridad Industrial, cuando lo acredite en su formación.
- Acompañamiento en la investigación del Accidente e Incidente de Trabajo.
- Capacitación y educación a los trabajadores en general de acuerdo a la acreditación de su formación.
- Apoyar la elaboración de los datos estadísticos de accidentes de trabajo y ausentismo en general: Mensualmente o según acuerdo de entrega con el cliente y condensado anual.
- Apoyar la divulgación a proveedores, contratistas, visitantes y personal en general, las políticas, normas y estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyar los procesos de auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14.2.3.2 Auxiliar administrativo sst.

Objetivo del cargo:

Apoyar la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los requisitos legales vigentes.

Responsabilidades:

- Apoyo en el seguimiento a la realización de actividades de Higiene y Seguridad Industrial programadas por el área.
- Apoyo en la ejecución y gestión de las solicitudes recibidas en el área por los diferentes actores del Sistema.
- Apoyo en la actualización y ejecución de gestión documental en el área.
- Acompañamiento en las investigaciones de accidentes de trabajo, cuando sea necesario y lo acredite su formación.
- Apoyo en actividades de educación y capacitación cuando sea necesario y lo acredite su formación.
- Apoyar la elaboración de los datos estadísticos de accidentes de trabajo y ausentismo en general: Mensualmente o según acuerdo de entrega con el cliente y condensado anual.
- Apoyar la divulgación a proveedores, contratistas, visitantes y personal en general, las políticas, normas y estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyar los procesos de auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14.2.3.3 Aprendiz sst.

Objetivo del cargo:

Acompañamiento en la ejecución del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los requisitos legales vigentes.

Responsabilidades:

- Acompañamiento en la ejecución de actividades de Higiene y Seguridad Industrial programadas por el área.
- Acompañamiento en la ejecución y gestión de las solicitudes recibidas en el área por los diferentes actores del Sistema.
- Acompañamiento en la actualización y ejecución de gestión documental en el área.
- Acompañamiento en las investigaciones de accidentes de trabajo, cuando sea necesario y lo acredite su formación.
- Acompañamiento en actividades de educación y capacitación cuando sea necesario y lo acredite su formación.
- Acompañamiento en la elaboración de los datos estadísticos de accidentes de trabajo y ausentismo en general: Mensualmente o según acuerdo de entrega con el cliente y Condensado anual.
- Acompañamiento en la divulgación a proveedores, contratistas, visitantes y personal en general, las políticas, normas y estándares del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Apoyar los procesos de auditorías periódicas al sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

14.2.3.4 Pasante de comunicaciones.

Objetivo del cargo:

Acompañamiento en las comunicaciones del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a los requisitos legales vigentes.

Responsabilidades:

- Diseñar y ejecutar las estrategias de comunicaciones internas y externas de la compañía en términos de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Activar los diferentes mecanismos de participación de los trabajadores, los Copasst, los comités de convivencia y los comités de seguridad y Salud en el Trabajo.
- Administrar la información y campañas a través de medios virtuales y físicos para llegar a toda la población de trabajadores. De manera periódica.

14.2.4 Niveles de participación desde las prioridades estratégicas del negocio (gente, efectividad operacional, y crecimiento sostenible).

El sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo cuenta con el recurso anteriormente mencionado y bajo una irradiación en efecto cascada se plantean los siguientes niveles de participación:

14.2.4.1 Gerencia general.

- Formular, divulgar y asumir una política explícita del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo que considere conveniente para la empresa.

- Garantizar condiciones de trabajo seguras que protejan a los trabajadores de los riesgos reales y/o potenciales presentes en el medio ambiente laboral y que contribuyan al bienestar físico, mental y social de los mismos.
- Procurar el cuidado integral y la salud de los trabajadores.
- Estudiar la factibilidad técnica y económica de las medidas de control y en casos necesarios de alternativas eficaces del sistema.
- Destinar los recursos humanos, técnicos y financieros indispensables para el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo según la actividad económica, magnitud y severidad de los riesgos y el número de trabajadores expuestos.
- Llevar a cabo la interventoría en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a fin de realizar los ajustes administrativos, presupuestales y técnicos operativos que exija su desarrollo.
- Dirigir la asignación de roles y responsabilidades, rendición de cuentas y revisión por la dirección.
- Conocer el proceso de seguridad en caso de emergencia.
- Vigilar el cumplimiento de la legislación vigente.

14.2.4.2 Gerentes, coordinadores, directores, ejecutivos de cuenta y/o supervisores.

Asumirá e impulsará el liderazgo efectivo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo por medio de la planeación, seguimiento, apoyo, suministro de recursos, aprobación de normas, procedimientos, programas y participará directamente en las siguientes actividades:

- Apoyar y hacer seguimiento al desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cumplir y hacer cumplir las políticas, objetivos y normas establecidos con relación al programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Motivar y fomentar la práctica de métodos seguros de trabajo.
- Responsabilizarse por la seguridad integral del área y de los trabajadores a su cargo.
- Participar activamente en tareas de inducción y capacitación permanente de los trabajadores.
- Facilitar y estimular la asistencia de los trabajadores a las reuniones de capacitación.
- Velar porque todos los accidentes e incidentes sean reportados, registrados e investigados en forma adecuada.
- En caso de accidente de trabajo, asegurar la ejecución del procedimiento establecido por la empresa.
- Garantizar el cumplimiento e implementación de las medidas correctivas y planes de acción generados de las investigaciones de accidentes, reportes o informes de inspecciones periódicas realizadas por los entes encargados del desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo en su área.
- Revisar, Conocer y aprobar las normas y procedimientos generales y específicos de Seguridad, para las operaciones desarrolladas en su área.
- Cumplir, exigir y garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad establecidas, cuando se realicen trabajos a través de contratistas y proveedores.
- Promover una actitud positiva en todos sus trabajadores hacia la Seguridad y Salud en el trabajo.

- Apoyar las actividades de los diferentes subprogramas del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, permitiendo la asistencia a dichas actividades.
- Promover estilos de vida y trabajo saludable.
- Asistir y participar en las reuniones de Seguridad y Salud en el Trabajo que se programen y facilitar la asistencia de los trabajadores a su cargo.
- Informar a Seguridad y Salud en el Trabajo las condiciones inseguras y tomar decisiones disciplinarias para el caso de Actos inseguros, teniendo cuenta los parámetros del reglamento interno de trabajo basados en el respeto y políticas de la empresa.
- Garantizar el uso adecuado de los elementos de protección personal, herramientas, instalaciones, y equipos asignados por la empresa durante la jornada laboral.
- Conocer el procedimiento en caso de emergencia.

14.2.4.3 Trabajadores en general

El trabajador participará activamente en el sistema y será responsable de:

- Procurar el cuidado integral de su salud, la de sus compañeros y clientes.
- Cumplir con las actividades del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Cumplir las normas y procedimientos de Seguridad y Salud en el Trabajo establecidas por la empresa.
- Informar a sus superiores y a Seguridad y Salud en el Trabajo, sobre condiciones o actos inseguros identificados en los lugares de trabajo y presentar sugerencias para su corrección.

- Participar activamente en las capacitaciones y cursos de Seguridad y Salud en el Trabajo a los que se inviten.
- Hacer uso adecuado de los elementos de protección personal, herramientas, instalaciones, y equipos asignados por la empresa durante su jornada laboral.
- Tener una actitud positiva y activa en el cuidado de su propia salud y la de sus compañeros.
- Conocer el procedimiento de seguridad en caso de emergencia.
- Participar en la prevención de los riesgos laborales a través del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, al igual que participar activamente en la elección del mismo.
- Suministrar información clara, veraz, oportuna y completa sobre su estado de salud
- Informar inmediatamente la ocurrencia de un accidente o incidente.
- Conservar el orden y aseo en los diferentes sitios de trabajo.
- No introducir bebidas o sustancias no autorizadas en lugares de trabajo o presentarse a laborar bajo los efectos de las mismas.
- Comportarse en forma responsable en la ejecución de sus labores.

14.3 Evaluación y valoración de riesgos

Se ha definido un procedimiento que explica la metodología empleada para la identificación de peligros, evaluación y control del riesgo, soportada bajo la GTC 45, teniendo en cuenta todos los procesos y actividades relacionadas a la actividad económica.

La metodología de identificación de peligros y valoración de riesgos, permite la participación activa de los trabajadores y partes interesadas y la priorización de los riesgos para establecer medidas de intervención con el siguiente esquema de jerarquización:

- **Eliminación del peligro/riesgo:** Rediseño de procesos o equipos para eliminar o reducir los riesgos.
- **Sustitución:** Sustituir una materia prima por una menos peligrosa o también, sustituir un proceso de alto riesgo por uno de menor riesgo.
- **Controles de Ingeniería:** Adopción de medidas técnicas para el control del peligro/riesgo en su origen o fuente, como la implementación de sistemas de ventilación o encerramiento de equipos. Igualmente, incluye los controles para reducir la energía (reducir la fuerza, la presión, la temperatura entre otros) de los sistemas de producción, cuyo fin esté asociado con el control de los riesgos en SST.
- **Controles Administrativos:** Implementación de sistemas de señalización, advertencia, demarcación de zonas de riesgo o zonas de circulación y almacenamiento, implementación de sistemas de advertencia y alarma, diseño e implementación de procedimientos de seguridad para ciertos procesos o actividades de riesgo, controles de acceso a zonas de riesgo, inspecciones de seguridad, listas de chequeo, permisos de trabajo entre otros.

- **Equipos de Protección Personal:** Cuando ciertos peligros/riesgos no se puedan controlar en su totalidad con las medidas anteriores, el empleador deberá suministrar a sus trabajadores la dotación pertinente de acuerdo a sus actividades. Las anteriores medidas de control para cada riesgo forman parte de los subprogramas de Medicina preventiva y del trabajo, Higiene y Seguridad Industrial. La empresa realiza seguimiento y medición periódica de la efectividad de las medidas de control de riesgos, de acuerdo con la identificación de peligros y control de riesgos. Adicionalmente la empresa cuenta con un mecanismo para el reporte, control y seguimiento de actos y condiciones inseguras.

14.3.1 Matriz general de riesgos.

La Matriz General de Riesgos es una herramienta de aplicación obligatoria en VISIÓN & MARKETING S.A.S, El responsable de la elaboración de la Matriz general de Riesgos es el responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo asignado, en esta se incluye los riesgos de los trabajadores que prestan el servicio en la ciudad de Pereira, más específicamente los riesgos a los que están expuestos los trabajadores de la plataforma logística o bodegas de la empresa en Pereira, se desplaza a las diferentes áreas y a través de una inspección general incluirá las instalaciones físicas, el área operativa, maquinaria, equipo, puestos de trabajo, etc. Ver documento adjunto (Matriz de Identificación de peligros, valoración de los riesgos y determinación de controles) ANEXO 1 Matrices de Peligros y Riesgos.

A continuación se presenta en la FIGURA 4, FIGURA 5 y FIGURA 6 ; una pre visualización de la matriz de riesgo general de la empresa, aplicable a la plataforma logística de la sucursal eje cafetero de la ciudad de Pereira de la empresa Visión & Marketing SAS.

Figura 5: Matriz de riesgos.

MATRIZ DE IDENTIFICACIÓN DE PELIGROS EMPRESA					
Nivel de Riesgo y de intervención NR = NP X NC		Nivel de Probabilidad (NP)			
		40-24	20-10	8-6	4-2
Nivel de Consecuencias (NC)	100	I 4000-2400	I 2000-1200	I 800-600	II 400-200
	60	I 2400-1440	I 1200-600	II 480-360	II 240 - III 120
	25	I 1000-600	II 500-250	II 200-150	III 100-50
	10	II 400-240	II 200 - III 100	III 80-60	III 40 - VI 20

Figura 7: Resumen Matriz De Riesgo.

14.4 Perfil sociodemográfico diagnóstico de condiciones de salud (perfil sociodemográfico)

14.4.1 Descripción perfil socio demográfico.

VISIÓN & MARKETING S.A.S en su plataforma logística Pereira cuenta con una distribución estructurada de la siguiente manera:

Razón social	VISIÓN & MARKETING S.A.S.
NIT	800144934-4
Ubicación	Calle 21 Norte # 8 N – 21
Teléfono	608 48 48
Representante Legal / Gerente	Claudia Marulanda
Actividad económica	N 7310 PUBLICIDAD H5229 OTRAS ACTIVIDADES COMPLEMENTARIAS AL TRANSPORTE
Iniciación de operaciones	30 de diciembre de 1976
ARL	AXA Colpatría
Riesgo	I, II, III, IV y V.
Forma de Contratación	Contrato por obra o labor, fijo inferior a 1 año, indefinido.

Figura 8: Descripción sociodemográfica de la compañía.

OCUPACIÓN	HOMBRE	MUJER
Administrativo	2	4
Operativo	12	34
Oficios varios	0	0

Figura 9: Conformación Planta laboral plataforma Pereira.

Conformación trabajadores en misión	CARGA OCUPACIONAL Y HORARIOS DE TRABAJO PERSONAL EN MISION VISIÓN & MARKETING S.A.S.				
	TIPO VINC	AREA	CANT	HORARIO	OBSERVACIONES
	Mision	Administrativa - Operativo		De acuerdo horario establecido por cada empresa usuaria	Se rige bajo la legislación laboral vigente
	TOTAL		52		
Carga flotante	TITULO			DESCRIPCION	
	CANTIDAD PROM DIA			De acuerdo a personal flotante manejado por cada empresa cliente.	
	HORARIO			De acuerdo a horario establecido por cada empresa cliente	

Figura 10: Carga Ocupacional Y Horarios De Trabajo Personal En Mision Visión & Marketing S.A.S En Su Plataforma Pereira.

14.4.2 Diagnóstico general de salud de la poblacióntrabajadora.

El diagnóstico de salud se ejecuta semestralmente de la información obtenida por las IPS o médicos evaluadores para el análisis de los datos estadísticos y definición de programas. Las variables a tener en cuenta son:

- Número de identificación del candidato o colaborador evaluado: este dato es necesario para la depuración de la información, pues no todas las personas evaluadas firman contrato.

- Sexo
- Fecha de nacimiento
- Edad
- Grupo Étéreo: rangos (18 a 25 años) (26 a 33) (34 a 41) (42 a 49) (50 a 58)
- Composición familiar: de (1 a 2 hijos) (3 a 5 hijos) (más de 6 hijos)
- Estrato Socioeconómico
- Ciudad
- Cargo a desempeñar
- Antecedentes Ocupacionales:

ANTECEDENTES OCUPACIONALES				
Iluminación.	Vibración	Vapores	Manejo de Cargas	Eléctrico
Radiación	Gases	Fibras	Movimientos Repetitivos	Locativo
Ruido	Humos	Carga Dinámica	Videoterminals	Biológico
Temperaturas Alta	Polvos	Carga Estática	Trabajo en Alturas	Psicosocial
Temperaturas Baja	Líquidos	Diseño de Puesto	Mecánico	Riesgo público.

Figura 11: Antecedentes Ocupacionales.

- Síntomas reportados por el candidato o colaborador
- Resultados de exámenes o paraclínicos realizados
- Diagnostico(s)
- Análisis
- Conclusiones
- Restricciones o Recomendaciones

14.5 Plan de trabajo anual

Cada una de las actividades de los programas detallados son definidas en un plan de trabajo que se diseña anualmente, al que se le realiza seguimiento y medición de cumplimiento, en cada una de sus operaciones primarias para tal fin se cuenta con el plan de trabajo con alcance específico. VER **ANEXO 2** Plan de Trabajo SG SST VISIÓN & MARKETING S.A.S. a continuación se presenta en la figura 12 una pre visualización del plan anual de trabajo propuesto por este estudio para la plataforma logística en Pereira de la empresa Visión & Marketing SAS.

PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO SG-SST

OBJETIVO

Documentar, Implementar y mantener las actividades del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de acuerdo a lo establecido en el Decreto 1072 de 2015 y en los estándares mínimos del SG-SST con el fin de garantizar la disminución de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales en la empresa la plataforma Pereira de la empresa VISION & MARKETING S.A.S.

META

Cumplir con el 90% de las actividades programadas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia.

INDICADOR

(Nº de Actividades Ejecutadas / Nº de Actividades Programadas) x 100

		CRONOGRAMA VIGENCIA																								Responsable (s)	RECURSOS		OBSERVACIONES
Ciclo	ACTIVIDAD	ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO		JUNIO		JULIO		AGOSTO		SEPTIEMBRE		OCTUBRE		NOVIEMBRE		DICIEMBRE			Administrativos	Financieros	
		P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E				
	Evaluación Inicial plan siguiente año																					1	1			JEFE NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	x		
	Publicación y Socialización de la Política de SST y Objetivo.(Integrado en el SIG)									1	1															PASANTE DE COMUNICACIONES.	x		
	Actualización de la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.									1	1															CONSULTOR SENIOR SST, PROFESIONAL EN GESTIÓN DEL RIESGO Y COORDINADOR TÉCNICO DE SERVICIO	x		
	Definir Indicadores de gestión														1	1										JEFE NACIONAL DE HIGIENE Y SEGURIDAD	x		
	Documentación de la designación del responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la respectiva asignación de responsabilidades.									1	1															APRENDIZ SST	x		
	Documentación de las responsabilidades específicas en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a todos los niveles de la Institución.									1	1															AUXILIAR ADMINISTRATIVO SST	x		

14.6 Programa de capacitación anual

<div>Soy VISION & MARKETING <small>especialistas en punto de compra</small></div>		SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO PLAN DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO												Versión						
PERIODO:																				
EMPRESA		VISIÓN Y MARKETING S.A.S																		
ALCANCE		TRABAJADORES CONTRATISTAS, DEPENDIENTES, COOPERADOS Y EN MISION																		
METAS		ACTIVIDAD SISTEMA DE GESTION DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES				RECURSO - RESPONSABLE	MEDICIÓN DEL DESEMPEÑO	
														ENE FEB MAR ABR MAY JUN JUL AGO SEP OCT NOV DIC					INDICADOR I	
Realizar proceso de induccion en sst a todo el personal. Indicador: 100%		SOCIALIZACION DE POLITICA DE SST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar 100% del personal del SSSST		CAPACITACION EN RIESGOS Y RESPONSA BIEN DES EN SSSST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Alcanzar al 100% de los colaboradores dentro de la bodega.		SOCIALIZACION DE REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Alcanzar al 100% de los colaboradores dentro de la bodega.		SOCIALIZACION DE LOS OBJETIVOS DEL SSSST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Alcanzar al 100% de los colaboradores dentro de la bodega.		SOCIALIZACION DEL MANEJO DE EMERGENCIAS DEL SSSST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Alcanzar al 100% de los colaboradores dentro de la bodega.		SOCIALIZACION DEL PROCEDIMIENTO DE REPORTE DE ACCIDENTE DE TRABAJO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Realizar proceso de induccion en sst a todo el personal nuevo. Indicador: 100%		INDUCCION EN SST A PERSONAL NUEVO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
		REINDUCCION EN SST A TODO EL PERSONAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Realizar actividades de promocion y prevencion de la salud en un 90% de la poblacion		CAPACITACION EN ESTILOS DE VIDA SALUDABLE Y PROMOCION DE LA SALUD																	PERSONAL TECNICO EN SST	
		PREVENCON CONSUMO DE SUSTANCIAS SICOTRIPICAS Y ALCOHOL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar y entrenar al personal frente a emergencias. Indicador 90%		ENTRENAMIENTO A LA BRIGADA DE EMERGENCIAS PRIMARIOS A UNOS INCENDIOS Y EVA CUADRO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Manipulación técnica de todos los tipos de extintores dentro de la bodega.		MANEJO DE EXTINTORES																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Alcanzar al 100% de los colaboradores dentro de la bodega.		DIVULGACION Y SOCIALIZACION DEL PLAN DE EMERGENCIAS																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar y entrenar al personal frente a los riesgos asociados a sus operaciones. Indicador: 90%		ENTRENAMIENTO ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Incentivar habitos de convivencia saludable		PREVENCON DEL RIESGO PSICOSOCIAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Fortalecer e incentivar un ambiente laboral optimo.		ORDEN Y ASEO EN EL AREA DE TRABAJO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Incentivar habitos buenos habitos posturales		CAPACITACION EN HIGIENE POSTURAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		SEGURIDAD EN GRUPOS																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% en el tema		RIESGO PUBLICO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		SIMULACRO DE EVA CUADRO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN CAIDAS A L MISMO NIVEL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN MANEJO DE RIESGOS Y SEGURIDAD VIAL																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN UTILIZACION																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN MANEJO DE SUSTANCIAS QUIMICAS																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar al personal especializado en trabajo en alturas		CAPACITACION EN TRABAJO SEGURO EN ALTURAS																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN TRABAJO SEGURO EN LA BORSA CLIENTE																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN LEVANTAMIENTO DE CARGA																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN CONTROL DEL RIESGO MECANICO																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		CAPACITACION EN CISO LA BORSA																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar el 100% del personal en el tema		IDENTIFICACION DE PELIGROS Y RIESGOS																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar al personal seleccionado		CAPACITACION BASICA AL COPASST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar al personal seleccionado		CAPACITACION BASICA AL COMITE DE CONVIVENCIA LA BORSA																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar al personal seleccionado		CURSO 50 HORAS SIG- SST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
Capacitar al personal seleccionado		VALUACION DEL PLAN DE CAPACITACION CON EL COPASST																	PERSONAL TECNICO EN SST	
RESPONSABLE DEL SG SST:														FIRMA:						
REPRESENTANTE LEGAL:														FIRMA:						
REPRESENTANTE DEL COPASST:														FIRMA:						

Figura 13: Cronograma de capacitación en promoción y prevención Vision y Marketing.

Ver ANEXO 3.Cronograma de capacitación en promoción y prevención Visión y Marketing

14.7 Procedimientos e instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo

14.7.1 Divulgación del sistema y normas de seguridad y salud en el trabajo.

El proceso de divulgación de actividades y normas en sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, se manejará con avisos, cartillas, etc., serán estandarizados para **VISIÓN & MARKETING S.A.S.**, se elaborarán por el Responsable en Seguridad y Salud en el Trabajo, que además será el encargado de su publicación y suministro.

Tabla 3: Programa capacitación de Medicina Preventiva y del Trabajo.

TEMA	OBJETIVO	POBLACION
Conservación Respiratoria	Estimular y sensibilizar el auto cuidado e higiene del sistema respiratorio	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Conservación Auditiva	Estimular y sensibilizar el auto cuidado, higiene del sistema auditivo	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Conservación Visual	Estimular y sensibilizar el auto cuidado, higiene de los ojos (cataratas, fatiga visual y deterioro de agudeza visual)	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al

		riesgo
Alcoholismo, tabaquismo y Drogadicción	Prevenir y sensibilizar sobre el tema del uso o exceso para el consumo de estas sustancias. Política de farmacodependencia	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Control de Estrés- Riesgo Psicolaboral	Dar información general sobre los diferentes métodos para controlar el estrés y su repercusión a corto y largo plazo en el individuo, su familia y su trabajo. Administración de trabajo	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Estilos de vida saludable	Sensibilizar a los trabajadores conductas, hábitos y medidas para mejorar la calidad de vida y el cuidado integral de salud	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Programa para el riesgo en salud publica el Prevención de Enfermedades de Transmisión Sexual (ETS) - VIH - HEPATITIS	Sensibilizar a los trabajadores conductas, hábitos y medidas de prevención de enfermedades de transmisión sexual. Capacitar a los trabajadores sobre las medidas de prevención e higiene adecuadas para evitar el contagio por el virus de inmunodeficiencia humana y planificación familiar.	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
Prevención de riesgos cardiovasculares	Analizar los diferentes factores de riesgo que contribuyen a disminuir la circulación coronaria, reconociendo al mismo tiempo las medidas preventivas que conduzcan a minimizar el índice de enfermedad coronaria.	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo

Control Enfermedades generales	Analizar los diferentes factores de riesgo que contribuyen a disminuir la circulación coronaria, reconociendo al mismo tiempo las medidas preventivas que conduzcan a minimizar el índice de enfermedad coronaria.	100% de la población trabajadora en VISIÓN & MARKETING S.A.S. expuesta al riesgo
--------------------------------------	--	--

14.7.2 Higiene industrial.

Mantener y asegurar un ambiente laboral seguro, mediante la prevención y el control de las causas básicas que potencialmente pueden generar un estado patológico permanente o temporal a los trabajadores, e incluso incidir en condiciones ambientales peligrosas para la comunidad y el sector en el cual se encuentra la empresa.

Objetivos

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales e higiénicos periódicos los agentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo de acuerdo a la matriz e identificación de peligros, que puedan generar efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factores de riesgo identificados para proveer mejores condiciones de trabajo, en las instalaciones de la empresa, como de protección al medio ambiente.
- Hacer seguimiento periódico al estado de salud de los trabajadores, mediante exámenes médicos o seguimiento por estudios higiénicos.
- Realizar controles permanentes y especializados a los trabajadores que presenten estados patológicos que lo requieran.

Metodología

- El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinará y apoyará en cada centro o frente de trabajo los estudios o análisis a cubrir y el período en el cual se debe realizar teniendo en cuenta la matriz de peligros. La actividad será realizada por organismos especialistas con licencia en Seguridad y Salud en el Trabajo con énfasis en Higiene y de acuerdo al plan anual del sistema de gestión de la seguridad y la salud en el trabajo.
- El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo en las oficinas administrativas coordinará y asegurará la efectividad y recepción de los informes y estudios realizados
- El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo en las oficinas administrativas o frentes de trabajo deberá analizar, presentar y tomar medidas de control de según el resultado de los estudios logrando el cumplimiento del cronograma de actividades de este subprograma.

Responsables

- El responsable en Seguridad y Salud en el Trabajo, adicionalmente tendrá las siguientes funciones:
- Mantener el sistema de registro y archivo de los informes, que se desarrollaran por el organismo contratado.
- Dar los lineamientos y asesorar permanentemente, en el cumplimiento de las actividades a realizar.
- Programar las actividades, de acuerdo al cronograma general de Higiene Industrial, el cual se realiza de acuerdo a la prioridad del riesgo y a la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y financieros.

- Evaluar el subprograma y planear las estrategias.
- Comunicar a la dirección, gerencia y encargados de Seguridad y Salud en el Trabajo, el resultado de los estudios.
- Coordinar con las diferentes áreas de trabajo de tal forma que no se altere el funcionamiento de éstas.
- Coordinar el desarrollo de los estudios.

14.7.3 Actividades en higiene industrial.

Tabla 4 Actividades de Higiene Industrial

ACTIVIDADES			
Para controlar el factor de riesgo serán de acuerdo a los controles plasmados en la matriz de peligros teniendo en cuenta la siguiente jerarquía eliminación, sustitución, controles de ingeniería, señalización, advertencias y controles administrativos y equipos de protección personal. Teniendo en cuenta esta características las actividades más sobresalientes son:			
FÍSICOS	Ruido	Expuestos a este riesgo en los puestos de trabajo del asociado que lo tengan establecido en la matriz de peligros, Se tendrán en cuenta las siguientes actividades:	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar evaluaciones higiénicas que permitan evaluar el nivel de ruido presente en esta actividad. • Seguimiento de las condiciones auditivas de los trabajadores expuestos al riesgo según las valoraciones médicas ocupacionales.
	Iluminación	Cantidad de luxes en puestos	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de inspecciones y plan de Mantenimiento y limpieza de luminarias. • Evaluar desarrollo estudio de iluminación de puestos de trabajo, valoración y adecuación de luminarias para mejorar condiciones. • Reporte de condiciones inseguras y

		de trabajo	mantenimiento de luminarias.
BIOMECÁNICOS	Diseño de puestos de trabajo, movimiento repetitivos, carga dinámica y estática, manejo de cargas.	<p>Posturas Inadecuadas</p> <p>(de carga, cuello, hombros, tronco), posturas prolongadas (bipedestación), sedente, movimientos repetitivos en extremidades superiores, uso y manipulación de Herramientas y manejo de cargas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyar plan de inspecciones para el control de dispositivos mecánicos de transporte y levantamiento de carga, herramientas y maquinas. • Evaluar posibilidad de adecuación de sillas ergonómicas, apoyapiés, planos de trabajo, redistribución de espacios, programas de orden Evaluación la posibilidad de estudios de análisis de puestos de trabajo de acuerdo a la matriz de peligros y de acuerdo a los cargos y áreas de trabajo. • Evaluación y análisis de recomendaciones derivadas de los estudios de puestos de trabajo. • Apoyar plan de capacitaciones orientadas en temas como Higiene Postural para el personal expuesto a condiciones de riesgo ergonómico, pausas activas, gimnasia laboral, manejo de cargas • Vigilancia por morbilidad a través del programa de medicina y estadísticas • Evaluar la formalización de rotación en los puestos de trabajo

QUÍMICOS	Químicos	Se identifica exposición por medio del contacto con productos químicos presentes en los implementos de aseo, con los cuales se realiza procesos de limpieza en la oficina principal y en las torres de control (Detergente, desengrasante).	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación manejo seguro de productos químicos utilizados. • Prácticas de trabajo y EPP • Uso de EPP: guantes, botas de seguridad y gafas de protección.
-----------------	-----------------	---	--

PSICOSOCIAL	Psicosocial	Trabajo repetitivo, monótono, exigencia de rapidez en las respuestas.	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño e implementación del programa de riesgo psicosocial. • Capacitación de acuerdo a directrices del programa.
AGENTES BIOLÓGICOS	Biológicos	Picaduras (transmitidas por vectores) y mordeduras	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación enfocada al auto cuidado en el trabajo. • Uso de EPP: Ropa de protección (camisa manga larga), botas de seguridad y guantes. • Vacunación para evitar enfermedades tropicales transmitidas por vectores. • Uso de protectores y repelentes de insectos
DE SEGURIDAD	Mecánicos	Herramientas (Manuales)	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de EPP: guantes, botas de seguridad y gafas de protección. • Capacitación en manejo adecuado de herramientas manuales • Capacitación de cuidado de manos y prevención de accidentes de trabajo.
	Eléctrico	Alta y baja tensión estática.	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de EPP: guantes, botas de seguridad dieléctricas y gafas de protección. • Capacitación en prevención de riesgo eléctrico (5 reglas de oro). • Establecer normas de seguridad para realizar la actividad en las áreas de trabajo.
	Locativo	Trabajo en alturas, superficies de trabajo irregulares deslizantes con diferencias de	<ul style="list-style-type: none"> • Reporte de actos y condiciones inseguros de los lugares de trabajo. • Capacitación en orden y aseo 5s

		nivel, condiciones de orden y aseo.	<ul style="list-style-type: none"> • En los casos que sea necesario realizar formación de curso básico en alturas.
	Accidente de transito	Transporte en moto	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en manejo defensivo
SALUD PUBLICA	Salud y seguridad	<p>Promover entorno s saludables en los trabajadores y sus familias. Además s, vigilar y controlar los Factores del medio externo que pueden afectar a la salud de la población.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación en Control de condiciones higiénicas y sanitarias. • Capacitación en seguridad alimentaria. • Revisión del Plan de Salud Pública de cada municipio donde hay trabajadores en misión. • Capacitación Planificación Familiar • Prevención Cáncer de cuello uterino y Próstata. • Prevención tabaquismos • Prevención consumo de alcohol y sustancia psicoactivas • Sensibilización en farmacodependencia

14.7.4 Seguridad industrial.

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador.

Objetivos

- Establecer mecanismos tendientes a identificar las condiciones que pueden generar accidentes de trabajo o que representen un potencial de pérdida grande para la empresa, el cual incluye el control de riesgos de seguridad (Mecánico, eléctrico, Locativo, Tecnológico), rendimientos naturales (ambientales, entrópicos, eléctricos) y de saneamiento.
- Establecer normas y procedimientos seguros de trabajo y difundirlos a los trabajadores.
- Mantener un ambiente laboral seguro, mediante el control de las causas básicas que potencialmente pueden causar daño a la integridad física del trabajador o a los recursos de la empresa.
- Capacitar en procedimientos adecuados de trabajo con criterios de seguridad, calidad y producción, tendientes a garantizar una adecuada protección a los trabajadores y a los activos de la empresa.
- Implementar metodologías de control a condiciones conformes de seguridad y corregir fallas de modo preventivo.

Metodología

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo coordinará el desarrollo de programas de gestión orientados al control y prevención de riesgos utilizando herramientas de trabajo tales como el desarrollo de inspecciones periódicas, capacitaciones y la estandarización tanto de procedimientos seguros, EPP, Señalización y demarcación. Fortalecerá la gestión y divulgación del Plan de Emergencias de la empresa.

Para lograr una cobertura de cada uno de los riesgos contemplados se definieron subprogramas que conforman el programa de Seguridad Industrial tales como:

- Plan de Inducción y reinducción
- Señalización y demarcación
- Apoyo Normas y Procedimientos seguros (capitaciones en control de riesgos a través del cumplimiento de normas, control de AT y prevención de EG)
- Plan de Emergencias
- Elementos de Protección Personal
- Investigación y Gestión para la prevención de Accidentes de trabajo

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo en las oficinas administrativas deberá coordinar y asegurar la efectividad y del programa general de inspecciones periódicas de seguridad. También

analizará, presentará y planteará medidas de control según el resultado de las inspecciones, capacitaciones y el desarrollo efectivo de los programas logrando el cumplimiento del cronograma de actividades de este subprograma.

Responsables

El responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo, quién adicionalmente tendrá las siguientes funciones:

- Mantener el sistema de registro de capacitaciones e inspecciones, actualización de formatos y archivo de las inspecciones, que se desarrollaran en cada uno de las actividades programadas.
- Programar las actividades, de acuerdo al cronograma general de SEGURIDAD INDUSTRIAL, el cual se realiza de acuerdo a la prioridad del riesgo y a la disponibilidad de los recursos humanos, técnicos y financieros.
- Evaluar el subprograma y planear las estrategias.
- Comunicar a la dirección, gerencia en involucrados, el resultado de las inspecciones, medidas correctivas, seguimiento y ejecución de correcciones.

14.7.5 Programas de seguridad industrial.

Estarán conformados de la siguiente manera:

Tabla 5: Programa de Seguridad Industrial

PLAN DE INDUCCION Y	Su objetivo consiste en divulgar y reentrenar al personal de ingreso los procedimientos relacionados con el SG - SST, Políticas, Normas de seguridad en el desarrollo de labores
--------------------------------	--

REINDUCCION	generales y específicas, Uso de EPP y Plan de Emergencia.
PROCEDIMIENTO DE INDUCCION A CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y	Su objetivo consiste en divulgar y reentrenar al personal de ingreso en categoría de contratistas por periodos cortos, las normas de seguridad y ambientales internas.
SEÑALIZACION Y DEMARCACION	El programa consiste en el desarrollo de inspecciones periódicas, fortalecimiento de la señalización y demarcación en la empresa y capacitaciones al personal orientadas a la divulgación y entendimiento de las señales dispuestas, los trabajadores en misión reciben las apacitaciones en las empresas usuarias.

NORMAS, PROCEDIMIENTOS TÉCNICOS Y ADMINISTRATIVOS	<ul style="list-style-type: none"> • Diseñar los procedimientos requeridos y necesarios para el desarrollo seguro, efectivo con calidad de las diferentes actividades en la empresa. • Capacitar e informar al personal involucrado sobre el procedimiento y aseguramiento de su cumplimiento en el puesto de trabajo área de trabajo o dentro de los procedimientos prioritarios están: • Capacitación y aseguramiento sobre la importancia de utilizar los equipos de protección personal que entrega la empresa y capacitarlos en el manejo adecuado de los mismos. • Definir estándares de seguridad y manejo para el desarrollo de la labor y uso de máquinas, equipos y/o herramientas que incluya los sistemas de protección en los sitios que por su operación sean necesarios. • Establecer procedimiento para trabajo seguro en oficinas. • Establecer procedimientos y normas para el control de contratistas el cual incluye el entrenamiento y los permisos de trabajo seguro. • Y todos los relacionados para la estandarización y aseguramiento
--	---

	de las labores de la empresa.
DOTACIÓN PERSONAL Y EPP	<p>El Encargado de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa usuaria ejercerá control y registro de la entrega de la dotación y EPP, e informará al responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo de VISIÓN & MARKETING S.A.S.</p> <p>Para el personal de Planta de VISIÓN & MARKETING S.A.S. la dotación es suministrada por la persona asignada a la tarea, en Cali el área de Personal y para el resto de sedes los directores o encargados de oficina, al igual que los EPP necesario dependiendo del cargo y de la matriz de EPP generada por el área de SST.</p>

INVESTIGACIÓN Y ANÁLISIS DE ACCIDENTES DE TRABAJO	<p>Se establecerá un programa para la investigación de accidentes con el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes, con metodología NTC2732, y ANSI para análisis causal para ello se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: Ver Procedimiento para la investigación de incidentes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mecanismos de reporte de accidentes: El jefe inmediato a la persona accidentada diligenciará y reportará el Accidente a la oficina de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará un reporte explicando las condiciones en que se produjo el accidente y describiendo la lesión y primeros auxilios en caso de haber sido prestados. • Procedimiento para la investigación de accidentes: Ver Procedimiento
--	--

	<p>para la investigación de incidentes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Análisis de causalidad de los accidentes: Identificar las causas directas o inmediatas tales como: Condición técnica insegura, conducta insegura y las causas indirectas o básicas. • Estadísticas de accidentalidad: Llevar una relación actualizada y concreta de los todos los accidentes, caracterizados por área, y clasificándolos en Incidentes sin lesiones, incidente con primer auxilio e incidentes con atención medica e incapacidad.
--	---

PLAN DE EMERGENCIAS	<p>Se Conformará la brigada de emergencia, la cual recibirá capacitación continua de acuerdo a lo definido en el plan de emergencias el cual incluye temas como el control de incendios, atención de primeros auxilios y evacuación. Se fortalecerá el plan de emergencia y será divulgado a todos los trabajadores, para lo cual se realizarán los simulacros correspondientes.</p> <p>Para poner en práctica este plan se tendrán en cuenta los siguientes recursos:</p> <p>Recurso Físico</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento del inventario de los equipos existentes en cada una de las áreas de la empresa, teniendo en cuenta equipos como extintores, camilla de emergencia, entre otros. • Estudio de los planos, diagramas que indiquen la ubicación de salidas de emergencia, y ubicación de extintores y botiquines y otros mecanismos de ayuda o apoyo disponibles. • Se llevará una hoja de vida de los extintores dotados, para conocer los sitios exactos de ubicación y determinar la manera de manipularlos, junto con un cronograma de inspección y recarga. • Se identificarán las necesidades de dotación de elementos de protección a la brigada de emergencia y se verificará que se hayan puesto a disposición del personal.
---------------------	---

	<p>Recurso Humano</p> <ul style="list-style-type: none"> • La brigada de Emergencia está conformada por trabajadores de la empresa la cual será capacitada y entrenada periódicamente. • Se tendrán en cuenta organismos externos como Bomberos, Defensa Civil, sitios de asistencia médica cercanos a la empresa y se mantendrá actualizado un directorio con teléfonos de emergencia, entre otros.
INSPECCIONES PLANEADAS	<p>Se apoyará a las empresas en la realización de inspecciones de seguridad. Ver ANEXO 33 Plan de Inspecciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inspecciones de seguridad: Este incluye la observación directa de todos los puestos de trabajo y áreas (superficies de trabajo, planos de trabajo, instalaciones eléctricas, manejo de residuos, uso de EPP, almacenamiento, señalización, demarcación, y detección de riesgos) abarcando todas las condiciones que puedan generar riesgo laboral. Igualmente se observarán actitudes y comportamientos humanos enmarcados en normas seguras. • Inspecciones Maquinas, Equipos y Herramientas: este incluye la observación directa de todas las máquinas, equipos, y herramientas utilizadas en las diferentes labores. En las cuales incluye estado y uso de guardas o dispositivos de seguridad en este tipo de máquinas. • Inspecciones dispositivas de emergencias: este incluye Botiquines, extintores, Sistemas contraincendios y detección del mismo) • Inspecciones de manejo, almacenamiento y uso de sustancias químicas
PLAN DE AN DE CAPAC CAPACITACI	<p>Estas están enfocadas en dos principios</p> <ul style="list-style-type: none"> • La capacitación activa: En la cual se solicita la reunión de equipo y se presenta un tema que requiere de tiempo mínimo de 30 minutos para su

desarrollo

<ul style="list-style-type: none">• La capacitación Pasiva: Por medio de medios visuales o gráficos, se promueve un tema específico, el cual medirá el nivel de comprensión a través de mesas de discusión pro la reflexión y comprensión del tema a través de la metodología de charlas técnicas
--

14.7.6 Saneamiento básico.

Mantener un ambiente laboral seguro, mediante la prevención y el control de las causas que potencialmente pueden generar un estado patológico permanente o temporal a los trabajadores e incluso incidir en condiciones ambientales peligrosas para la comunidad y el sector en el cual se encuentra la empresa.

Objetivos

- Identificar y evaluar mediante estudios ambientales periódicos los agentes y factores de riesgo presentes en el lugar de trabajo, que puedan generar efectos adversos sobre la salud y el bienestar de los trabajadores.
- Establecer medidas de control con el fin de minimizar los factores de riesgo identificados para proveer mejores condiciones de trabajo, orden y limpieza, en las instalaciones de la empresa, como de protección al medio ambiente y fortalecimiento de la imagen corporal.

Control de plagas

En las sedes principales se realiza el control de plagas como mínimo 4 veces al año, en las sedes del resto del país se realiza como mínimo 3 veces al año.

14.8 Registros de entrega de equipos y elementos de protección personal


 especialistas en punto de compra	ACTA GENERAL ENTREGA DE DOTACION		VERSIÓN:
FECHA			
OBJETIVO	Dar constancia por medio de la presente acta, de la entrega de la dotación a las personas que laboran en la plataforma Pereira.		
DECLARACION	<p>Mediante la firma de la presente acta los trabajadores manifiestan que:</p> <p>Reciben del empleador, la dotación idónea para ejecutar las labores contratadas conforme a lo indicado en el artículo 230 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo-CST-.</p> <p>La dotación que aquí se entrega es y será de la empresa en todo momento, en caso de terminación del contrato de trabajo o la entrega de una nueva dotación, me comprometo a devolver la misma si la empresa me lo solicita.</p> <p>En caso de daño de la dotación o parte de ella, reconozco que es mi deber devolverla a la empresa.</p>		
CC	NOMBRE	DOTACION	FIRMA

FIRMA COORDINADOR DE PLATAFORMA

14.9 Registro de entrega de los protocolos de seguridad y demás instructivos internos de seguridad y salud en el trabajo.

Para garantizar que todos los stakeholders de la organización estén constantemente informados y sensibilizados Visión & Marketing se esfuerza para que su política sea conocida y divulgada a cada una de las partes. Por tal motivo emplea diversos medios para garantizar que el 100% de sus trabajadores y colaboradores estén protegidos bajo el alcance de la misma a través de.

- Campañas Visuales.
- Videos Informativos.
- Inducciones presenciales y virtuales.
- Web Site.
- Capacitaciones y Entrenamientos.

	REGISTRO DE ENTREGA DE LOS PROTOCOLOS DE SEGURIDAD	Código:
		Versión: 01
		Fecha de Aprobación:
		Página 1 de 1

Municipio/Ciudad: _____

Grupo No.: _____ Coordinador _____

No.	Fecha de Entrega	Nombre y Apellido completo	Cédula	Firma
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				
17				
18				
19				
20				
21				
22				
23				
24				
25				
26				

ANEXOS

ANEXO 1: CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Item del cambio	Cambio realizado	Motivo del cambio	Fecha del cambio

Figura 14: Registro De Entrega De Protocolos De Seguridad.

14.10 Soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones

14.10.1 Comité paritario de seguridad y salud en el trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo participa en el desarrollo del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, a través del cumplimiento de las responsabilidades fijadas en las disposiciones legales, la cuales incluyen: Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Participar en las actividades de promoción, divulgación e información sobre medicina, higiene y seguridad industrial entre patronos y trabajadores. Visitar periódicamente los lugares de trabajo e informar sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas de prevención y control. Proponer actividades de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo dirigidas a todos los niveles de la empresa y trabajadores en general. Servir como organismo de coordinación entre empleador y trabajadores en la solución de problemas relativos a la Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo de VISIÓN & MARKETING S.A.S está conformado según, corresponde a exigencia de requisito legal, por el cual: Todas las empresas e instituciones, públicas o privadas, que tengan a su servicio diez (10) o más trabajadores, están obligadas a conformarlo. Las empresas o establecimientos de trabajo que tengan a su servicio menos de diez (10) trabajadores, deberán actuar en coordinación con los trabajadores, nombrando un Vigía. El empleador nombrará directamente sus representantes al Comité y los trabajadores elegirán los suyos mediante votación libre.

Comité en pleno elegirá al Secretario de entre la totalidad de sus miembros. El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de salud ocupacional / seguridad y salud en el trabajo dentro de la empresa y no se ocupará por lo tanto de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha, los problemas de personal, disciplinarios o sindicales; ellos se ventilan en otros organismos y están sujetos a reglamentación distinta. Cada Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo estará compuesto por un número igual de representantes del empleador y de los trabajadores, con sus respectivos suplentes, dependiendo de la cantidad de colaboradores que haya en la Empresa, así:

- De 10 a 49 Colaboradores, un representante por cada una de partes
- De 50 a 499 Colaboradores, dos representantes por cada una de las partes
- De 500 a 999 Colaboradores, tres representantes por cada una de las partes.
- De 1.000 o más Colaboradores, cuatro representantes por cada una de las partes.

Los miembros del Comité serán elegidos por dos años al cabo del cual podrán ser reelegidos.

El empleador se obliga a proporcionar, cuando menos, cuatro horas semanales dentro de la jornada normal de trabajo de cada uno de sus miembros para el funcionamiento del comité.

El Comité se reunirá por lo menos una vez al mes en el local de la empresa y durante el horario de trabajo.

La legislación vigente exige un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Decreto 1443 de 2014 - hoy compilado en el Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo) el cual, con

respecto a los COPASST contempla: La política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Se debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

El empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Comité Paritario o el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST. Dentro de la documentación del SG-SST deben incluirse los soportes de la convocatoria, elección y conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y las actas de sus reuniones o la delegación del Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y los soportes de sus actuaciones.

El programa de capacitación en seguridad y salud en el trabajo –SST, debe ser revisado mínimo una (1) vez al año, con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y la alta dirección de la empresa: con el fin de identificar las acciones de mejora. El empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Para las investigaciones de accidentes de trabajo, el empleador debe conformar un equipo

investigador que integre como mínimo al jefe inmediato o supervisor del trabajador accidentado o del área donde ocurrió el evento, a un representante del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo y al responsable del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

14.10.1.1 Funciones de los miembros del copasst.

- Actuar como instrumento de vigilancia para el cumplimiento de los programas de salud ocupacional.
- Participar de las actividades de promoción, divulgación, e información sobre medicina, higiene y seguridad.
- Visitar e inspeccionar periódicamente los lugares de trabajo.
- Proponer actividades de capacitación en salud ocupacional.
- Colaborar en el análisis de las causas de accidentes de trabajo.

14.10.1.2 Funciones del presidente del copasst.

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración las recomendaciones aprobadas en el seno del comité.
- Preparar los temas que se van a tratar en cada reunión.
- Coordinar todo lo necesario para la buena marcha del comité.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.

14.10.1.3 Funciones del secretario del copasst.

- Verificar la asistencia de los miembros del comité a las reuniones.
- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el comité.


14.10.1.4 Periodos de los miembros del copasst.

El periodo de trabajo del comité es de dos años se debe conformar mediante proceso de elección en el que prime la libertad e igualdad de participación de todos los trabajadores. Como ya se dijo anteriormente uno de los elementos de apoyo para el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa es la conformación del Comité Paritario de Salud y Seguridad en el Trabajo (COPASST). Dicho comité tiene la característica de estar conformada por igual número de representante por parte de la administración e igual número de representante por parte de los trabajadores, de allí su denominación de paritario. Los representantes por parte de la administración son designados por el empleador, mientras que los representantes por parte de los trabajadores son elegidos por el mismo personal de la empresa por medio de un proceso de votación, lo cual garantiza que las inquietudes relacionadas con las condiciones de trabajo sean canalizadas a través de las personas en las cuales la población trabajadora de la empresa deposita la confianza.

14.10.1.5 Formatos.

De acuerdo con los resultados del presente análisis, se sugiere proponer las

Siguientes formatos:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CONVOCATORIA PARA LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COPASST	Versión: 3
---	---	-------------------

CONVOCATORIA DE LA ELECCIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES ANTE EL COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

Pereira, ____ de ____ del ____

Cordial saludo,


Queremos informarle que el día ____ de ____ del ____ (dd/mm/aa) a partir de las ____: ____ (hora de inicio) hasta las ____: ____ (hora de finalización) se realizará el proceso de votación para elegir a los representantes de los trabajadores ante el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) de la empresa, como parte del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Ejerza su derecho acercándose al puesto de votación ubicado en la oficina _____.

Contamos con su compromiso y activa participación.

Firma
Nombre del representante legal
C.C
.


Figura 15: Convocatoria Para La Elección De Los Representantes De Los Trabajadores Ante El Copasst.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO FORMATOS DE VOTACIÓN COPASST	Version: 3
---	--	-------------------

FORMATO DE VOTACIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMATO DE VOTACIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CANDIDATO 1: ()	CANDIDATO 1: ()
CANDIDATO 2: ()	CANDIDATO 2: ()
CANDIDATO 3: ()	CANDIDATO 3: ()
CANDIDATO 4: ()	CANDIDATO 4: ()
VOTO EN BLANCO ()	VOTO EN BLANCO ()

FORMATO DE VOTACIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	FORMATO DE VOTACIÓN COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
CANDIDATO 1: ()	CANDIDATO 1: ()
CANDIDATO 2: ()	CANDIDATO 2: ()
CANDIDATO 3: ()	CANDIDATO 3: ()
CANDIDATO 4: ()	CANDIDATO 4: ()
VOTO EN BLANCO ()	VOTO EN BLANCO ()

Figura 16: Formatos De Votacion Copasst.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ACTA DE CIERRE VOTACIONES - COPASST	Revisión: 3
---	---	--------------------

COPASST - ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS

FECHA:	
---------------	--

PLATAFORMA:	
--------------------	--

PERIODO:	
-----------------	--

Siendo las _____ del día _____ de _____, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los candidatos al COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para el periodo que va de _____ a _____ de _____.

Oficiaron como jurados de mesa los señores (as):



RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:

PER SONA	Nº VOTOS
CANDIDATO 1	
CANDIDATO 2	
CANDIDATO 3	
CANDIDATO 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	

TOTAL VOTOS:	
--------------	--


Se anexan los registros de firmas de los trabajadores que participaron en la votación.
 Resultaron elegidos en ésta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE

COORDINAR MESA DE VOTACIÓN

Firma:	
Nombre:	
CC:	

Figura 17: Copasst - Acta De Cierre De Las Votaciones Para Elección De Los Candidatos

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO		Versión: 3
	ACTA DE CONFORMACION DEL COPA SST		
	FECHA		
	PLATAFORMA		
PERIODO			

El día _____ de _____ de _____ se eligió al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo las exigencias de la Normativa Legal aplicable emitidas por el Gobierno Nacional.

La modalidad utilizada para su elección fue Votación (____)

Resultaron elegidos:

REPRESENTANTES POR LA EMPRESA	REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES
Principales	Principales
Nombre: _____ C.C. _____	Nombre: _____ C.C. _____
Suplentes	Suplentes
Nombre: _____ C.C. _____	Nombre: _____ C.C. _____

El Representante Legal de la empresa designa como Presidente del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo a _____ y El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo designa por mutuo acuerdo como secretario(a) del mismo a _____.

Nombre:
Gerente o Representante Legal

Figura 18: Acta de conformación del Copasst.

14.10.2 Comité de convivencia laboral.

Los Comités de Convivencia Laboral se constituyen como una medida preventiva de acoso laboral que contribuye a proteger a los trabajadores contra los riesgos psicosociales que afectan la salud en los lugares de trabajo, es necesario establecer su conformación. Que, para efecto de propender por la operatividad de los Comités de Convivencia Laboral en las entidades públicas y empresas privadas, es necesario también establecer disposiciones relacionadas con su funcionamiento.

14.10.2.1 Conformación.

El comité de convivencia laboral estará compuesto por dos (2) representantes del empleador y dos (2) de los trabajadores, con sus respectivos suplentes. Las entidades públicas y empresas privadas pondrán de acuerdo a su organización interna designar un mayor número de representantes, los cuales en todo caso serán iguales en ambas partes. Los integrantes del comité preferiblemente contarán con competencias actitudinales y comportamentales tales como: respeto, imparcialidad, tolerancia, serenidad, confidencialidad, reserva en el manejo de información y ética; así mismo, habilidades de comunicación asertiva, liderazgo y resolución de conflictos. El empleador designará directamente a sus representantes y los trabajadores elegirán los suyos a través de votación secreta que represente la expresión libre, espontánea y auténtica de todos los trabajadores y mediante escrutinio público, cuyo procedimiento deberá ser adoptado por cada empresa o entidad pública, e incluirse en la respectiva convocatoria de la elección. El comité de convivencia laboral de entidades públicas y empresas privadas no podrá conformarse

con servidores públicos o trabajadores a los que se les haya formulado una queja de acoso laboral, o que haya sido víctima de acoso laboral, en seis (6) meses anteriores a su formación.

14.10.2.2 Período del comité de convivencia laboral.

El período de los miembros del Comité de Convivencia será de dos (2) años, a partir de la conformación del mismo, que se contarán desde la fecha de la comunicación de la elección y/o designación.

14.10.2.3 Funciones del comité de convivencia.

El Comité de Convivencia Laboral tendrá únicamente las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas en las que se describan situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Examinar de manera confidencial los casos específicos o puntuales en los que se formule queja o reclamo, que pudieran tipificar conductas o circunstancias de acoso laboral, al interior de la entidad pública o empresa privada.
- Escuchar a las partes involucradas de manera individual sobre los hechos que dieron lugar a la queja.
- Adelantar reuniones con el fin de crear un espacio de diálogo entre las partes involucradas, promoviendo compromisos mutuos para llegar a una solución efectiva de las controversias.

- Formular un plan de mejora concertado entre las partes, para construir, renovar y promover la convivencia laboral, garantizando en todos los casos el principio de la confidencialidad.
- Hacer seguimiento a los compromisos adquiridos por las partes involucradas en la queja, verificando su cumplimiento de acuerdo con lo pactado.
- En aquellos casos en que no se llegue a un acuerdo entre las partes, no se cumplan las recomendaciones formuladas o la conducta persista, el Comité de Convivencia Laboral, deberá remitir la queja a la Procuraduría General de la Nación, tratándose del sector público. En el sector privado, el Comité informará a la alta dirección de la empresa, cerrará el caso y el trabajador puede presentar la queja ante el inspector de trabajo o demandar ante el juez competente.
- Presentar a la alta dirección de la entidad pública o la empresa privada las recomendaciones para el desarrollo efectivo de las medidas preventivas y correctivas del acoso laboral, así como el informe anual de resultados de la gestión del comité de convivencia laboral y los informes requeridos por los organismos de control.
- Hacer seguimiento al cumplimiento de las recomendaciones dadas por el Comité de Convivencia a las dependencias de gestión del recurso humano y salud ocupacional de las empresas e instituciones públicas y privadas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

14.10.2.4 Funciones del presidente.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir por mutuo acuerdo entre sus miembros, un Presidente, quien tendrá las siguientes funciones:

- Convocar a los miembros del Comité a las sesiones ordinarias y extraordinarias.
- Presidir y orientar las reuniones ordinarias y extraordinarias en forma dinámica y eficaz.
- Tramitar ante la administración de la entidad pública o empresa privada, las recomendaciones aprobadas en el Comité.
- Gestionar ante la alta dirección de la entidad pública o empresa privada, los recursos requeridos para el funcionamiento del Comité.

14.10.2.5 Funciones del secretario.

El Comité de Convivencia Laboral deberá elegir entre sus miembros un Secretario, por mutuo acuerdo, quien tendrá las siguientes funciones:

- Recibir y dar trámite a las quejas presentadas por escrito en las que se describan las situaciones que puedan constituir acoso laboral, así como las pruebas que las soportan.
- Enviar por medio físico o electrónico a los miembros del Comité la convocatoria realizada por el presidente a las sesiones ordinarias y extraordinarias, indicando el día, la hora y el lugar de la reunión.
- Citar individualmente a cada una de las partes involucradas en las quejas, con el fin de escuchar los hechos que dieron lugar a la misma.

- Citar conjuntamente a los trabajadores involucrados en las quejas con el fin de establecer compromisos de convivencia.
- Llevar el archivo de las quejas presentadas, la documentación soporte y velar por la reserva, custodia y confidencialidad de la información.
- Elaborar el orden del día y las actas de cada una de las sesiones del Comité.
- Enviar las comunicaciones con las recomendaciones dadas por el Comité a las diferentes dependencias de la entidad pública o empresa privada.
- Citar a reuniones y solicitar los soportes requeridos para hacer seguimiento al cumplimiento de los compromisos adquiridos por cada una de las partes involucradas.
- Elaborar informes trimestrales sobre la gestión del Comité que incluya estadísticas de las quejas, seguimiento de los casos y recomendaciones, los cuales serán presentados a la alta dirección de la entidad pública o empresa privada.

14.10.2.6 Reuniones.

El comité de convivencia laboral se reunirá ordinariamente cada tres (3) meses y se sesionará con la mitad más uno (1) de sus integrantes y extraordinariamente cuando se presenten casos que requieran de su inmediata intervención y podrá ser convocado por cualquiera de sus integrantes.

6.6 Recursos para el funcionamiento del Comité. Las entidades públicas o empresas privadas deberán garantizar un espacio físico para las reuniones y demás actividades del Comité de Convivencia Laboral, así como para el manejo reservado de la documentación y realizar actividades de capacitación para los miembros del Comité sobre resolución de conflictos, comunicación asertiva y otros temas considerados prioritarios para el funcionamiento del mismo.

14.10.2.7 Formatos.

De acuerdo con los resultados del presente análisis, se sugiere proponer las siguientes formatos:

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 3
---	---	-------------------

**Convocatoria a Elecciones
COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL**

Ciudad _____

Fecha _____

PARA: Todo el personal

DE: Gerencia General, Dirección de recursos humanos, Gestión Humana, etc.

ASUNTO: Elección de candidatos en representación de los trabajadores para la conformación del Comité de Convivencia Laboral con vigencia del año _____ al año _____

La empresa _____ dando cumplimiento a la legislación laboral relacionada con la conformación del Comité de Convivencia Laboral, convoca a sus empleados a la inscripción de candidatos para elegir a los _____ números: depende del número de trabajadores según resolución 1356 de 2012 representantes de los trabajadores con sus respectivos suplentes.

La inscripción de los candidatos se realizará en la oficina de nombre de la persona encargada de la inscripción desde el día _____ hasta el día _____ "fecha de cierre".

El listado de candidatos presentados estará en cartelera para conocimiento de todos los empleados desde el _____ hasta el _____.

Se realizará la votación para elegir a los representantes de los trabajadores el día _____ desde las _____ horas "hora de inicio de votaciones" hasta las _____ horas "hora cierre de votaciones" en lugar de votación.


El conteo de votos se realizará el día _____ a las _____ horas en presencia de un representante de cada uno de los candidatos y el jurado de votación.

Elegidos los representantes y sus respectivos suplentes se programará una primera reunión para determinar las funciones del comité y el plan de trabajo.

Cordialmente,


Firma:
Nombre:

Figura 19: Convocatoria a elecciones comité de convivencia laboral.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Formato de votación	Versión: 3
---	---	------------

FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL	FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
CANDIDATO 1: ()	CANDIDATO 1: ()
CANDIDATO 2: ()	CANDIDATO 2: ()
CANDIDATO 3: ()	CANDIDATO 3: ()
CANDIDATO 4: ()	CANDIDATO 4: ()
VOTO EN BLANCO ()	VOTO EN BLANCO ()
FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL	FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
CANDIDATO 1: ()	CANDIDATO 1: ()
CANDIDATO 2: ()	CANDIDATO 2: ()
CANDIDATO 3: ()	CANDIDATO 3: ()
CANDIDATO 4: ()	CANDIDATO 4: ()
VOTO EN BLANCO ()	VOTO EN BLANCO ()
FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL	FORMATO DE VOTACIÓN COMITE DE CONVIVENCIA LABORAL
CANDIDATO 1: ()	CANDIDATO 1: ()
CANDIDATO 2: ()	CANDIDATO 2: ()
CANDIDATO 3: ()	CANDIDATO 3: ()
CANDIDATO 4: ()	CANDIDATO 4: ()
VOTO EN BLANCO ()	VOTO EN BLANCO ()

Figura 20: Formato de votación elección comité de convivencia.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 3
---	--	------------

ACTA DE CIERRE DE LAS VOTACIONES PARA ELECCIÓN DE LOS CANDIDATOS
 AL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA: _____
 EMPRESA: _____
 PERIODO: _____
 Sendo las _____ del día _____ de _____, se dio por finalizado el proceso de votación para elección de los
 candidatos al COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL para el periodo que va de _____ a _____ de
 _____.
 Como jefes de mesa estuvieron los señores (as):

RESULTADOS OBTENIDOS DEL CONTEO DE VOTOS:


PERSONA	NÚMERO DE VOTOS
CANDIDATO 1	
CANDIDATO 2	
CANDIDATO 3	
CANDIDATO 4	
VOTOS EN BLANCO:	
VOTOS ANULADOS:	
TOTAL VOTOS:	

ANEXO: Registro de firmas de todos los trabajadores que votaron.
 Resultaron elegidos en esta votación las siguientes personas:

NOMBRE	OFICIO	SECCIÓN	CATEGORÍA	
			PRINCIPAL	SUPLENTE

Nombre y Firma del Coordinador de la mesa de votación
 CC: _____

Figura 21: Acta De Cierre De Votaciones Elección Comité De Convivencia.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Versión: 3
---	---	-------------------

ACTA DE CONFORMACIÓN DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

FECHA: _____

EMPRESA _____

PERIODO _____

El día _____ se eligió el Comité de Convivencia Laboral bajo las exigencias de la Ley 1010 de 2006 del Ministerio de la protección social, la resolución 652 de 2012 y la resolución 1356 de 2012 del Ministerio del trabajo.

La modalidad utilizada para su elección fue Votación ()

Resultaron elegidos:

REPRESENTANTES POR LA EMPRESA	REPRESENTANTES POR LOS TRABAJADORES
Principales _____ _____ _____	Principales _____ _____ _____
Suplentes _____ _____ _____	Suplentes _____ _____ _____

El número de votos obtenidos fue _____

El Comité de Convivencia Laboral por mutuo acuerdo designa a
 _____ Como presidente del comité y a
 _____ Como secretario(a) del mismo.

 Nombre
 Gerente o Representante Legal

 Firma
 Gerente o Representante Legal

Figura 22: Acta De Conformación Comité De Convivencia.

14.11 Los reportes y las investigaciones de los incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales de acuerdo con la normatividad vigente

[illegible]


14.12 Identificación de las amenazas junto con la evaluación de la vulnerabilidad y sus correspondientes planes de prevención, preparación y respuesta ante emergencias

Se implementa y mantiene las disposiciones necesarias en materia de prevención, preparación y respuesta ante emergencias, contemplando de acuerdo con decreto 1072 de 2015 los siguientes aspectos:

- Análisis de amenazas y vulnerabilidad.
- PON (Planes operativos normalizados de acuerdo al análisis de amenazas y vulnerabilidad realizado).
- Recursos para la prevención, preparación y respuesta ante emergencias;
- Programa de conformación, capacitación, entrenamiento y dotación de la brigada integral para la prevención y atención de emergencias que incluye la organización e implementación de un servicio oportuno y eficiente de primeros auxilios.
- Entrenamiento a todos los trabajadores en actuación antes, durante y después de las emergencias que se puedan derivar de las amenazas identificadas en la empresa.
- Programa de inspección periódica de todos los equipos relacionados con la prevención y atención de emergencias, así como los sistemas de señalización y alarma, con el fin de garantizar su disponibilidad y buen funcionamiento
- Se realizará un procedimiento para la planeación, realización y evaluación de simulacros de emergencias, los cuales deben realizarse por lo menos una vez al año.

14.12.1 Análisis de amenazas y vulnerabilidad.

A continuación, se presenta en la FIGURA 24, el análisis de vulnerabilidad, para ver al detalle este documento es necesario ver el ANEXO 4.



ANALISIS DE VULNERABILIDAD

Empresa: Vision & Marketing	Regional: eje cafetero
Ciudad y Depto: Pereira	Sede: Pereira
Responsable de Informe:	Fecha de realización:

Nota: Por favor solo diligencie los espacios en color GRIS CLARO

PUNTO VULNERABLE A EVALUAR	EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
PERSONAS		
Nº ORGANIZACIÓN		
1 Política de Prevención, Atención y respuesta a Emergencias	CUMPLE	se establecio politica de emergencias,se tiene plan de evacuacion
2 La política Indica preparación en caso de Emergencias	CUMPLE	
3 Comité de emergencias	CUMPLE	es un comité nacional
4 El comité tiene funciones	CUMPLE	se asignaron funciones a cada integrante
5 Los trabajadores tienen responsabilidades	CUMPLE	se instrue a los trabajadores sobre las responsabilidades individuales grupales
6 Brigada de emergencias	CUMPLE	se ha proporcionado el respectivo curso
7 Instrumentos de identificación de condiciones inseguras	CUMPLE	
8 Instrumentos de inspección de equipos	CUMPLE	
9 Promueve activamente el programa de preparación para Emergencias en los funcionarios	PARCIAL	
CAPACITACIÓN		
1 Programa de capacitación	CUMPLE	programa de capacitación continua
2 Miembros de comité capacitados	CUMPLE	capacitados
3 Trabajadores con capacitación básica	CUMPLE	se capacita sobre como atender las emergencias
4 Brigadistas entrenados y capacitados	CUMPLE	se brinda capacitacion continua a brigadistas
5 Plan de emergencias debidamente divulgado	PARCIAL	hace falta divulgar detalles del plan de emergencias
6 Manuales y folletos de difusión	PARCIAL	manuales desactualizados
DOTACIÓN		
1 Dotación para Brigada y comité de emergencias	CUMPLE	ha dotacion para la brigada
2 Implementos básicos de primeros auxilios	CUMPLE	se tienen los implementos basicos de primeros auxilios
3 Implementos básicos para control de incendios	CUMPLE	se tienen los implementos basicos para la atencion de incendios
4 implementos básicos para control de derrame de sustancias quimicas	PARCIAL	insumos deficientes
5 Mascaras de protección para material particulado	CUMPLE	se cuenta con los implementos mascarar para material particulado
RECURSOS		
Nº MATERIALES		
1 Se cuenta con sistema de extintores portátiles seleccionados y distribuidos de manera técnica según norma NFPA 10	CUMPLE	se cuenta con una buena distribucion acorde a la norma NFPA 10
2 Se cuenta con botiquines portátiles dotados	CUMPLE	se cumple con lo especificado
3 Se cuenta con cinta de acordinamiento, paletas informativas y megáfono para dirigir una evacuación de emergencia	NO CUMPLE	no se cumple, es necesario dotar a la plataforma con estos elementos
EDIFICACIONES		
1 Construcción es sismorresistente	CUMPLE	construcciones nuevas acordes a los estandares sismoresistentes
2 El estado actual de vigas, columnas y muros presenta buena conservación y no presenta fisuras grietas, desprendimientos y filtraciones	CUMPLE	la estructura de las edificaciones se encuentra en buen estado según inspeccion visual
3 Puertas y muros cortafuego	NO APLICA	no hay locaciones que lo ameriten, se trata de una bodega sin sec
4 Escaleras de emergencia en buen estado	CUMPLE	las escaleras se encuentran en buen estado
5 Escaleras de emergencia con doble pasamanos	NO CUMPLE	solo cuenta con un pasamanos
6 Mas de una salida de evacuación	NO CUMPLE	solo ha una puerta de ingreso que es utilizada como salida de emergencia
7 Rutas de evacuación establecidas	PARCIAL	se establece la ruta pero no se demarca
8 Parqueaderos internos	NO APLICA	no cuenta con parqueaderos
9 Ventanas con película de seguridad	NO APLICA	la empresa no cuenta con ventanales
10 Vías de evacuación señalizadas	NO CUMPLE	no se ha senializado las vias de evacuacion
11 Equipos de emergencias señalizados	CUMPLE	todos los equipos de emergencia, se encuentran debidamente senializados

EQUIPOS			
1	Extintores	CUMPLE	existe la cantidad necesaria debidamente distribuidos
2	Camillas	CUMPLE	se cuenta con camilla
3	Botiquines	CUMPLE	se cuenta con 5 botiquines
4	Sistema de alarma	NO CUMPLE	no se cuenta con sistema de alarma de emergencias
5	Sistemas automáticos de detección de incendios	PARCIAL	solo en las oficinas administrativas
6	Sistemas automáticos de control de incendios	PARCIAL	solo en las oficinas administrativas
7	Sistema de comunicaciones interno	NO CUMPLE	no se cuenta con sistema de comunicación interno
8	Red contraincendio	NO CUMPLE	no se cuenta con red contra incendio
9	Hidrantés públicos y/o privados	NO CUMPLE	no hay hidrantes en la zona, ni publicos, ni privados
10	Gabinetes contraincendio	NO CUMPLE	no se cuenta con gabinete contra incendio
11	Implementos básicos de control de derrames de sustancias químicas	NO CUMPLE	no ha implementos para control de derrames
12	Programa de mantenimiento preventivo para equipos de emergencia	NO CUMPLE	no se cuenta con programa de mantenimiento preventivo
SISTEMAS Y PROCESOS			
Nº	PUNTO VULNERABLE A EVALUAR	EVALUACIÓN	DESCRIPCIÓN
SERVICIOS PÚBLICOS			
1	Suministro de energía	CUMPLE	SE CUENTA CON ESTE SERVICIO
2	Suministro de agua	CUMPLE	SE CUENTA CON ESTE SERVICIO
3	Servicio de recolección de basuras	CUMPLE	SE CUENTA CON ESTE SERVICIO
4	Servicio de comunicaciones	CUMPLE	SE CUENTA CON ESTE SERVICIO
SISTEMAS ALTERNOS DE EMERGENCIA			
1	Tanque de reserva de agua	PARCIAL	HA UN TANQUE PERO ES MU PEQUENIO
2	Planta de emergencia	NO CUMPLE	No se cuenta con planta electrica de emergencia
3	Bombas hidroneumáticas	NO APLICA	no aplica
4	Hidrantés exteriores	NO CUMPLE	no se cuenta con hidrante externos cercanos a las instalaciones
5	Iluminación de emergencia	NO APLICA	no se cuenta con iluminacion de emergencia
6	Sistema de seguridad física	CUMPLE	se dispone de sistema de seguridad contra robos
7	Sistema de comunicación diferente al público	NO CUMPLE	solo se cuenta con medios publicos de comunicación
SISTEMAS ALTERNOS DE PROTECCIÓN			
1	Sistema de seguro para los trabajadores	NO APLICA	solo los legales
2	Seguro de instalaciones físicas	CUMPLE	se cuenta con seguros contra incendios de la mercancia
3	Sistema de Backups de expedientes en medio magnético	CUMPLE	se cuenta con sistema back up magnetico
4	Compañía aseguradora de Backups	CUMPLE	se cuenta con seguro para el back up
5	Seguridad sobre Equipos y bienes en general	CUMPLE	se cuenta con seguro

VULNERABILIDAD			
PUNTO VULNERABLE A EVALUAR		NIVEL DE RIESGO	INTERPRETACIÓN
PERSONAS	Organización	✓	Se dispone de los elementos de la organización
	Capacitación	✓	Se tiene plan de capacitación
	Dotación	✓	La dotación de los empleados es Buena
RECURSOS	Materiales	✓	No hay materiales de alta peligrosidad
	Edificación	✓	La edificación es segura
	Equipos	✓	Cuenta con equipos para atención de emergencias
SISTEMAS Y PROCESOS	Servicios públicos	✓	Cuenta con servicios públicos
	Sistemas alternos de Emergencia	✓	Cuenta con Sistemas Alternos de Emergencia
	Sistemas alternos de Protección	✓	Cuenta con Sistemas Alternos de Protección

Figura 24: Análisis de vulnerabilidad.

14.13 Programa de vigilancia epidemiológica de salud de los trabajadores

Teniendo en cuenta la Matriz de peligros y la información recabada en el informe de condiciones de salud, inspecciones y otros medios se evaluará la necesidad de diseñar e implementar sistemas de vigilancia epidemiológica para enfermedad laboral que esté relacionada con la actividad económica de la empresa.

Adicionalmente se implementarán S.V.E para Enfermedades comunes o pandemias características de las zonas geográficas predominantes teniendo en cuenta los registros de ausentismo y patologías predominantes. Teniendo en cuenta los protocolos expedidos por la secretaria distrital de salud.

Tabla 6. Sistemas de Vigilancia Epidemiológica

S.V.E.	PERSONAL OBJETIVO
Hipoacusia – ruido	Según riesgo
Visual	Según riesgo
Desorden osteomusculares	Según riesgo
Dermatitis	Según riesgo


Para poder iniciar actividades de vigilancia epidemiológica, y teniendo en cuenta que **VISIÓN & MARKETING S.A.S.**, Cuenta con un número representativo de personal, se tomaron estos diagnósticos como prevalentes para la población trabajadora.

14.13.1 Estadísticas de morbilidad y ausentismo.

A partir de la implementación del presente sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo, la elaboración de las estadísticas de morbilidad por enfermedad común, enfermedad laboral y accidente de trabajo, se realizan tomando como base los registros médicos de accidentes y ausencias por enfermedad general o laboral.

De acuerdo con la norma vigente, se utilizarán los formatos adjuntos para el manejo de indicadores de morbilidad y ausentismo, para posterior análisis y planteamiento de los correctivos pertinentes.

14.13.2 Política de no consumo de alcohol, drogas y tabaquismo

	GESTIÓN INTEGRAL	
	POLITICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	VERSIÓN 1
		13-04-2019

VISIÓN Y MARKETING consciente de la importancia de construir diariamente un ambiente laboral sano y seguro considera que el consumo de tabaco, drogas y el uso problemático de alcohol constituyen un riesgo para la salud y una condición que incrementa la posibilidad de accidentes en el trabajo; por lo tanto se compromete a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores cumpliendo con la normatividad vigente en cuanto a prevención del consumo de dichas sustancias y realizar acciones que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable y seguro.

Tomando en consideración lo anterior, **VISIÓN Y MARKETING** ha decidido elaborar una política sobre tabaco, alcohol y otras drogas, la que será aplicable a todos los trabajadores de la empresa.

Como mecanismo de prevención, la empresa desarrollará actividades dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, las cuales contarán con la participación de los trabajadores, brindando información y asesoría de acuerdo con las características de los trabajadores de **VISIÓN Y MARKETING**

Las actividades a desarrollar deberán cumplir las siguientes directrices:


- Compromiso con el bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores.
- Educación en el consumo responsable y controlado del alcohol, y desestimar el uso cigarrillo y otras drogas no medicadas.
- Orientación a los trabajadores que consideren pueden ser dependientes del alcohol y otras drogas.
- Verificación del consumo en áreas o cargos que representan riesgos para la seguridad de la empresa, de sus trabajadores o de los aprendices.

VISIÓN Y MARKETING, considera que el consumo de alcohol es para personas adultas y constituye una decisión que se fundamenta en el juicio y responsabilidad de cada individuo.

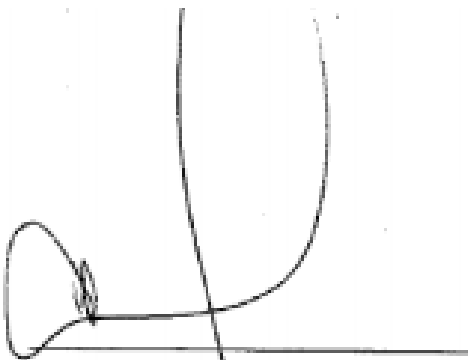
De acuerdo con lo anterior, el comportamiento esperado de los trabajadores con respecto al consumo responsable de alcohol es el siguiente:

- Los trabajadores deben ser ejemplo de buenas conductas.
- El consumo de cigarrillo y otras drogas dentro de las instalaciones de la empresa está prohibido.

REALIZÓ: PROFESIONAL SST	REVISÓ: GERENTE	APROBÓ: GERENTE	PAGINA: 1
-----------------------------	--------------------	--------------------	-----------

	GESTIÓN INTEGRAL	
	POLITICA DE NO CONSUMO DE ALCOHOL, DROGAS Y TABAQUISMO	VERSIÓN 1
		13-04-2019

- El consumo responsable de alcohol dentro de las instalaciones de la empresa estará permitido de manera excepcional y con previa autorización de la alta dirección.
- Está prohibido presentarse en el lugar de trabajo bajo efectos de alcohol y otras drogas no medicadas.
- Todos los trabajadores deberán participar de las actividades informativas y educativas que en materia de prevención de consumo de sustancias psicoactivas que se ofrezcan.
- En caso de que un trabajador considere que tiene comportamientos abusivos de estas sustancias podrá buscar ayuda de manera voluntaria con el responsable de SST.



Claudia Milena Marulanda
Gerente administrativa.

Figura 25: Política De No Consumo De Alcohol, Drogas Y Tabaquismo.

14.13.3 Medicina preventiva y del trabajo.

Medicina del trabajo es el conjunto de actividades médicas dirigidas a promover y mejorar la salud de los trabajadores, evaluando su capacidad laboral de acuerdo a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas, diagnosticar y tratar precozmente las alteraciones de la salud derivadas de las condiciones de trabajo y reubicar o rehabilitar al afectado.

Objetivos programa de medicina preventiva y del trabajo

- Desarrollar los exámenes médicos de ingreso, periódicos, de egreso y para clínicos definidos en el perfil medico ocupacional a los trabajadores que ingresan a la empresa ya sea para laboral en planta o con el cliente.
- Vigilar el estado de salud de los trabajadores de VISIÓN & MARKETING S.A.S.

Metodología y elementos del programa

- Los exámenes médicos los realizará un médico especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo por parte de proveedor autorizado, con licencia y habilitación de funcionamiento vigente para servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, que conozca previamente los principales factores de riesgo y el perfil medico ocupacional a los que está expuesto el personal que va a ser examinado.
- Estos exámenes se realizan diligenciando el formato de La Historia Clínica Ocupacional definido por el proveedor o el de la empresa y deben tener el énfasis contemplado en el perfil medico ocupacional para la detección de alteraciones generadas por los riesgos propios de la labor.

- Todo examen médico realizado y los exámenes para-clínicos contemplados en el perfil medico ocupacional serán archivados en la correspondiente Historia Clínica. Ocupacional custodiada por el proveedor, contratista o el médico ocupacional asignado por la empresa.
- El médico o contratista deberá entregar informes de medicina del trabajo, de acuerdo a lo convenido o pactado, dando el diagnóstico de Salud de la población trabajadora para dar cumplimiento a nuestra metodología basada en el cumplimiento legal vigente.
- Esta información es de suma importancia para poder desarrollar los programas de vigilancia epidemiológica.

Los elementos básicos en el control Médico son:

Examen de Ingreso: Evaluación médica completa, auxiliada por exámenes paraclínicos y de laboratorio previamente establecido para cada cargo; permite saber si el aspirante es apto para desempeñar la labor asignada sin detrimento de su salud y la consiguiente alteración del desempeño.

Examen de retiro o egreso: Califica el estado de salud del trabajador a su salida de la empresa y establecer conductas subsiguientes ante la entidad de seguridad social, otros cargos futuros, etc. El trabajador puede tomarlo si así lo considera, y deberá presentarse dentro de los tres días hábiles siguientes a su retiro.

Examen periódico: Califica el estado de salud del trabajador de acuerdo a lo establecido en el perfil medico ocupacional, el procedimiento de medicina preventiva, la periodicidad será determinada por la exposición y nivel de riesgo para los puestos de trabajo.

Pruebas de laboratorio y paraclínicos: Se aplicarán solamente las pruebas de laboratorio contempladas en el perfil medico ocupacional teniendo en cuenta la labor, el requisito de ley

vigente y el tipo de riesgo higiénico, las cuales determinarán la frecuencia, el desarrollo de estos exámenes será teniendo en cuenta los siguientes aspectos:

- **Recurso Humano:** Personal capacitado específicamente en la toma de muestras de laboratorio (bacterióloga, técnico), bacterióloga para lectura e interpretación de resultados. Personal capacitado en toma de audiometrías, visiómetrias o espirómetros.
- **Recurso Técnico:** Equipo de laboratorio y de medición estándar debidamente calibrados. Convenios con centros de remisión de exámenes especializados. (estos controles serán evidenciados a través del procedimiento para proveedores y contratistas)
- **Recurso Físico:** Área para toma individual de muestras.
- **Procedimientos:** Procedimiento estandarizado de toma de muestras. Si el examen requiere condición previa especial del examinado debe notificarse con adecuada anticipación. En lo posible garantizar la toma de muestras con anterioridad suficiente a la fecha de examen médico para asegurar la información del médico sobre los resultados de laboratorio al momento del examen.
- **Informe de resultados:** Informe individual de resultados con registro de rangos normales para cada examen

14.14 Formato de registro de inspecciones a las instalaciones, maquinas o equipos.

A continuación en la FIGURA 26, se presenta el formato aconsejado a implementar según la necesidad de la organización para más detalle ver ANEXO 5.



	PROCESO: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO					Código: FO-SST-16	
	INSPECCIÓN MENSUAL DE INSTALACIONES, MAQUINAS Y EQUIPOS					Página 1 de 1	
CIUDAD: _____	TIPO DE INSPECCION	VISUAL				CLIENTE: _____	
FECHA: _____		DETALLADA				RESPONSABLE: _____	
		ESTADO: BUENO (B)	REGULAR (R)	MALO (M)	NO EXISTE (NE)		
ELEMENTO	CANTIDAD	ESTADO				CANTIDAD REAL	FECHA DE VENCIMIENTO
		B	R	M	NE		
INSTALACIONES							
ESTRUCTURA N GENERAL							
TECHOS							
PISOS							
BIGAS							
COLUMNAS							
PUERTAS DE ACCESO							
PUERTAS DE EMERGENCIA							
BANIOS							
PAREDES							
INSTALACIONES ELECTRICAS							
INSTALACIONES HIDRICAS							
ILUMINACION							
MAQUINARIA & EQUIPO							
TUNEL DE TERMOFORMADO							
SELLADORAS							
ENCINTADORAS							
GATOS ESTIBADORES							
MONTACARGA							
ENCINTADORAS MANUALES							
VENTILADORES							
RACK DE COMUNICACIONES							
ELEMENTOS EMERGENCIA							
BOTIQUINES							
EXTINTORES							
KIT PRIMEROS AUXILIOS							
CAMILLA							
MANUAL DE PRIMEROS AUXILIOS							
DEMARCACION							
	REALIZÓ					APROBÓ	

Figura 26: Inspección mensual de instalaciones, maquinas y equipos

14.15 Matriz legal

A continuación en la FIGURA 27, se presenta matriz legal aconsejada a implementar según la necesidad de la organización para más detalle ver ANEXO 6.

												
CATEGORIA O FACTOR DE RIESGO	TIPO DE REQUISITO	TIPO DE NORMA	IDENTIFICACION N - NUMERO	AÑO	SECTOR	ARTICULOS APLICABLES	AUTORIDAD COMPETENTE	TEMA	EXIGENCIA	METODOLOGIA DE EVALUACION	EVIDENCIA DEL CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE
Medidas sanitarias.	Cumplimiento de las medidas sanitarias.	Ley	9	1979	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,6,7,8,9,10,11,12,14,15,22,23,24,25,26,29,31,32,34,36,37,39,50,51,52,56,58,60,61,62,64,65,66,67,68,69,71,77,80,81,82,84,85,88,89,90,92,93,94,95,96,98,101,102,103,104,105,107,108,109,110,111,112,113,114,115,116,117,118,119,120,121,122,125,126,127,128,129,130,132,133,134,140,150,151,155,156,158,160,161,162,163,164,165,166,167,170,172,173,174,176,177,178,180,182,183,184,185,186,187,188,192,193,194,195,196,197,198,199,202,203,204,205,206,207,209,211,212,213,214,215,216,217,219,220,223,224,225,226,227,228,229,230,243,244,246,247,254,255,256,259,260,270,271,277,278,280,291,293,304,305,306,478,491,494,495,496,499,503,504,507,508,509,510,511,550,567,568,569,577,578,579,580,581,582,583,584,595,596,597,598,599,603,607.	Congreso de Colombia	Por el cual se dictan medidas sanitarias.	Practicar las medidas sanitarias necesarias para proteger el medio ambiente y para asegurar el bienestar y la salud humana.	Mediante el cumplimiento de los artículos aplicables de la ley.	Instalaciones e infraestructura adecuada a la norma	Empresa - Planta Física - SST
Disposiciones sobre vivienda higie y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución	2400	1979	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,4,36,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28,29,30,31,32,33,34,36,37,38,39,40,41,42,44,45,46,63,64,65,68,69,71,72,73,74,75,77,79,80,81,82,83,84,85,86,87,88,89,90,97,100,110,111,112,113,116,121,122,123,124,125,126,127,128,129,130,131,132,133,134,135,136,137,138,139,140,143,144,145,146,150,151,153,155,159,160,161,162,164,165,166,167,168,169,170,171,173,174,176,177,178,179,180,181,182,183,184,185,187,188,189,190,191,192,193,194,195,196,202,203,204,205,207,208,209,211,212,213,214,215,216,217,219,220,221,222,224,225,226,228,231,232,233,234,235,236,239,246,267,268,269,270,271,27,273,274,275,276,277,278,279,284,285,286,287,290,291,294,295,296,304,305,309,311,312,320,340,341,342,344,346,352,353,354,355,356,357,358,359,360,361,362,363,364,365,368,369,370,372,374,376,377,381,382,385,388,389,390,391,392,393,394,395,397,440,445,451,452,453,454,455,456,457,458,459,461,466,469,470,471,473,479,481,485,494,494,496,500,501,502,503,504,505,506,507,519,54,8,549,550,553,554,555,556,557,558,559,609,600,601,602,606,607,608,610,611,613,615,616,618,619,623,626,627,628,629,630,631,632,633,634,635,636,637,638,639,640,641,642,643,644,645,646,647,648,649,650,651,652,653,654,655,656,657,658,659,660,661,662,663,692,693,694,695,696,697,698,699,700,701,702,703,704,705,706,707,708,709,710,711.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda higie y seguridad en los establecimientos de trabajo.	Cumplir con los artículos que aplican.	Matriz de Identificación de Peligros y Valoración de riesgos - cumplimiento de la normatividad en relación a las instalaciones	Verificación de artículos aplicables	Empresa - Planta Física - SST
Bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Reglamentación Salud Ocupacional.	Decreto	614	1984	TODOS	Aplican los artículos 1,2,3,4,6,9,10,11,24,24,26,27,28,30,31,32,33,34,43,44,45,46,49,50.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país.	Cumplir con los artículos aplicables.	Todas las actividades relacionadas con el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	Registros fotográficos, procedimientos, documentos.	Alta Gerencia - SST
Funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución	2013	1986	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18,19.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los comités de medicina, higiene y seguridad industrial en los lugares de trabajo.	Conformar el COPASST	Reuniones realizadas por el COPASST y/o Vigía mensualmente y/o conformación del mismo	Conformación, actas y listas de asistencia de las reuniones realizadas por el COPASST y/o Vigía	Alta Gerencia - SST
Convenio numero 159 suscrito con la organización internacional del trabajo sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.	Readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.	Decreto	2177	1989	TODOS	Los artículos que aplican: 1,2,3,4,11,16,17,18,23,24,25,27,28.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1989 aprobatorio del convenio numero 159 suscrito con la organización internacional del trabajo sobre readaptación profesional y el empleo a personas inválidas.	Readaptación profesional y el empleo a personas inválidas.	N.A	N.A	Empresa
Organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Resolución	1016	1989	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Salud.	Por medio del cual se reglamenta la organización, funcionamiento, y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patrones o empleadores en el país.	N.A	N.A	N.A	Empresa
Actividades en materia de Salud Ocupacional.	Acogerse a los artículos aplicables	Resolución	1075	1992	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2.	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de farmadependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidos a sus trabajadores.	Incluir dentro de las actividades del subprograma de medicina preventiva campañas específicas tendientes a fomentar la prevención y el control de farmadependencia, el alcoholismo y el tabaquismo dirigidos a sus trabajadores.	Realizar campañas educativas y preventivas.	Registros fotográficos, folletos, volantes sobre las campañas.	Alta Gerencia - SST - Area Recurso Humano
Sistema de Seguridad Social Integral.	Afiliación a todos los trabajadores al Sistema de Seguridad Social.	Ley	100	1993	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,259,260,271,289,289.	Congreso de la República de Colombia	Por el cual se crea el Sistema de Seguridad Social Integral	Todo trabajador debe de estar afiliado a salud y pensión.	Por medio de planillas.	Planillas y papeos respectivos.	Area Recurso Humano
Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.	Seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.	Ley	55	1993	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,10,11,12,13,14,15,16,17,27.	Congreso de Colombia	Por medio del cual se aprueba el convenio numero170 y la recomendación numero177 sobre la seguridad en la utilización de productos químicos en el trabajo.	Acogerse a los artículos aplicables.	Mediante inspección de seguridad utilización de elementos de protección personal correspondientes y lo conseniente a los artículos aplicables.	Registros de inspección, capacitación, hojas de seguridad de los productos químicos	SST
Organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.	Organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales	Decreto	1295	1994	TODOS	Aplican los artículos: 1,2,3,4,5,7,8,9,10,11,13,14,15,16,17,18,19,20,21,23,24,25,26,27,28,30,31,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,47,48,49,50,51,52,53,54,55,56,58,61,62,63,91,92,93,94,95,96,97,98.	Gobierno de la República de Colombia	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Laborales.	Establecer actividades de promoción y prevención tendientes a mejorar las condiciones de trabajo y salud de la población trabajadora, protegiéndola contra los riesgos derivados de la organización de trabajo que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo tales como: los físicos, químicos, biológicos, ergonómicos, psicosociales, de saneamiento y de seguridad. Fijar las prestaciones de la salud de los trabajadores y las prestaciones económicas por incapacidad temporal a que haya lugar frente a las contingencias de accidentes de trabajo o enfermedad profesional. Reconocer y pagar a los afiliados las prestaciones económicas por incapacidad permanente parcial o totalidad que se deriven de las contingencias de accidente de trabajo o enfermedad profesional y muerte de origen profesional.	Afiliación, actividades de promoción y prevención.	Certificados de afiliación y artículos aplicables.	Empresa - ARL
Sistematizar, coordinar y reglamentar algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicoactivas.	Todo establecimiento educativo, estatal o privado deberá incluir en su proyecto educativo institucional procesos de prevención integral.	Decreto	1108	1994	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,5,6,9,10,11,12,13,16,17,18,19,2124,27,34,35,36,37,38,39,40,41,42,43,44,45,46,48,49.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicoactivas.	Campañas de prevención y jornadas de salud.	Mediante la realización de campañas educativas, política de prevención y control de alcohol, drogas y tabaco	Registros fotográficos, folletos, volantes sobre las campañas.	SST - Area Recurso Humano
Tabla de Enfermedades Profesionales.	Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto	1832	1994	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se adopta la tabla de enfermedades profesionales.	N.A	N.A	N.A	Empresa - ARL

Convenio 170 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo.	Convenio 170 sobre la utilización de los productos químicos en el trabajo.	Decreto	1973	1995	TODOS	Decreto: 1, 2 convenio: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18	Ministerio de Relaciones Exteriores.	Por el cual se promulga el convenio 170 sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo adoptado por la conferencia general.	El presente convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica en las que se utilizan productos químicos.	Cumplir con los artículos aplicables.	Hojas de seguridad. Manual de residuos peligrosos	SST
Reglamento parcialmente de la Ley 100 de 1993 y el Decreto- Ley 1295 de 1994.	Modificación de la Ley 100 de 1993 y el Decreto- Ley 1295 de 1994.	Decreto	1530	1996	TODOS	Aplican los artículos: 1, 2,3, 4, 9,10,11,14,16.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 100 de 1993 y el Decreto- Ley 1295 de 1994.	Cumplir con los artículos aplicables.	Afiliación a los trabajadores al Sistema de Riesgos Laborales y realización de actividades contempladas en los artículos aplicables.	Formularios de afiliación, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo	SST - Área Recurso Humano
Licencias de Salud Ocupacional.	Salud Ocupacional	Resolución	2318	1996	TODOS	Los artículos que aplican son: 2,4,5,6,7,8,13,16	Ministerio de Salud	Por el cual se delega y reglamenta la expedición de Licencias de Salud Ocupacional, para personas naturales o jurídicas.	N/A	N/A	N/A	Ministerio de Salud
Integración, financiación, y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.	Junta de Calificación de Invalidez.	Decreto	2463	2001	TODOS	Aplican los artículos: 1,2,10,23,24,25,26,27,30,33,34,35,36,37,38,39,43,58	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.	El presente decreto se aplicara a todos los trabajadores y servidores públicos y privados, trabajadores independientes afiliados al Sistema de Seguridad Social y Pensión por Invalidez.	Afiliando a los trabajadores al Sistema de Seguridad Social y Pensión.	Reportes de afiliación.	Juntas de Calificación de Invalidez
Sistema General de Riesgos Laborales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Ley	776	2002	TODOS	Aplican todos los artículos menos: 6,19,20,22	Congreso de Colombia	Por el cual se dictan normas sobre la organización, administración y presentaciones del Sistema General de Riesgos Profesionales.	Los empleadores están obligados a ubicar al trabajador incapacitado parcialmente en el cargo que desempeñaba, o proporcionarle un trabajo compatible con sus capacidades y aptitudes para la cual deban efectuar los movimientos de personal que sean necesarios.	Reporte de accidente de trabajo y enfermedad laboral.	Registro del reporte	Empresa - ARL
Se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales.	N/A	Decreto	1607	2002	TODOS	Aplican los artículos 1,2,3,4,5.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.	Tener en cuenta la clasificación de actividades económicas para la apertura de centros de trabajo y afiliaciones.	Afiliación teniendo en cuenta los centros de trabajo.	Certificados de afiliación .	Empresa - Área Recurso Humano - SST
Reglamento Instrumento Andino Seguridad y Salud en el Trabajo.	Desarrollar los Sistemas de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resolución	957	2005	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,8,10,11,12,13,14,15,16,17,19,20,23.	Secretaría General de la Comunidad Andina	Reglamento del Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el trabajo.	Cumplimiento del decreto 1443 del 2014	Creación del SG-SST	Documento y evidencias del SG-SST	Alta Dirección - SST
Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.	Prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.	Ley	1010	2006	TODOS	Aplican todos los artículos menos el 12.	Congreso de Colombia	Por medio del cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de la relaciones de trabajo.	Conformar el Comité de Convivencia Laboral.	Reuniones trimestrales del Comité de Convivencia Laboral.	Registros como los son las actas de reuniones, listas de asistencia, tratamiento de acoso laboral.	SST - Comité de Convivencia Laboral
Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Resolución	1401	2007	TODOS	Aplican todos los artículos menos el 5.	Ministerio de Protección Social	Por el cual se reglamenta la investigación de incidentes y accidentes de trabajo.	Conformación del equipo de investigación.	Conformar grupo de investigación e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia.	Formatos de reportes de investigación de incidentes y accidentes de trabajo y registros fotográficos.	SST - Equipo Investigador
Evaluaciones médicas ocupacionales, el manejo y contenido de las Historias Clínicas Ocupacionales.	Realización de evaluaciones médicas ocupacionales.	Resolución	2346	2007	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,17,18,19,20.	Ministerio de Protección Social	Por el cual se regula la práctica de evaluaciones medicas ocupacionales, el manejo y contenido de Historias Clínicas Ocupacionales.	Realizar evaluaciones médicas ocupacionales al ingreso, periódicos y egreso.	Realizar evaluaciones médicas ocupacionales al ingreso, periódicos y egreso.	Examen de Pre-Ingreso, Egreso, Periódicos	Alta Gerencia - SST - Área Recurso Humano - Medico Ocupacional
Medidas en relación con el consumo de cigarrillo o tabaco.	Protección del medio ambiente y de la salud humana.	Resolución	1956	2008	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,4,10.	Ministerio de Protección Social	Por el cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.	Realizar jornadas educativas y de sensibilización frente al no consumo de cigarrillo o de tabaco.	Mediante la realización de campañas educativas.	Registros fotográficos, folletos, volantes sobre las campañas.	SST - Área Recurso Humano
Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional.	Seguridad y Salud en el Trabajo.	Resolución	1013	2008	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3	Ministerio de la Protección Social.	Por el cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a benceno, plaguicidas, inhibidores de colinesterasa, dermatitis de contacto y cáncer pulmonar relacionados con el trabajo.	Las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional serán de obligatoria referencia por parte de los empleadores en la prevención de los daños a la salud por causa o con ocasión del trabajo, la vigilancia de la salud, tratamiento, el diagnóstico y rehabilitación de los trabajadores en riesgo de sufrir o que padecen las mencionadas patologías.	N/A	N/A	Alta Gerencia - SST - Área Recurso Humano - Medico Ocupacional
Identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Medición del factor de riesgo psicosocial.	Resolución	2646	2008	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,12,13,14,16,17,18,19,20,21,22.	Ministerio de Salud y de Protección Social.	Por el cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factor de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés laboral.	Identificar, evaluar, prevenir intervenir y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgo psicosocial.	Instrumento para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial.	Intervención del factores de riesgo psicosocial de acuerdo a la medición.	Alta Gerencia - SST - Recurso Humano - Psicólogo especialista en Salud Ocupacional
Prevención del consumo de tabaco.	Salud Pública.	Ley	1335	2009	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,4,7,8,14,15,16,17,18,19,20,21,24,26,27,29,31,35,36.	Ministerio de Protección Social	Por los cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad de la población no fumadora y se estipulan Políticas Públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia de tabaco del fumador y sus derivados en la población colombiana.	Campañas de prevención y jornadas de salud.	Mediante la realización de campañas educativas.	Registros fotográficos, folletos, volantes sobre las campañas.	SST
Define obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de Salud Pública.	Salud Pública.	Ley	1355	2009	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,22	Congreso de Colombia	Por medio del cual se define la obesidad y las enfermedades crónicas no transmisibles asociadas a esta como una prioridad de Salud Pública y se adoptan medidas para su control, atención y prevención.	N/A	N/A	N/A	EPS
Modificación de los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 del 2007	Cumplir con los artículos aplicables	Resolución	1918	2009	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4	Ministerio de la Protección Social.	Por el cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones.	Contratación y custodia de las evaluaciones médicas ocupacionales	Contratación de las empresas capacitadas para la realización de evaluaciones médicas ocupacionales.	Registros de la contratación y reporte de las evaluaciones medicas ocupacionales realizadas.	Área Recurso Humano - SST - Medico Ocupacional
Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales	Sistema General de Riesgos laborales	Decreto	2923	2011	TODOS	Todos los artículos menos el artículo 8	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se establece el Sistema de Garantía del Sistema General de Riesgos Profesionales.	N/A	N/A	N/A	ARL
Seguridad Vial	Plan Estratégico de Seguridad Vial	ley	1503	2011	TODOS	Artículos 1, 2, 3,12.	Congreso de la República de Colombia	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.	Diseñar el Plan Estratégico de Seguridad Vial que será revisado cada dos (2) años para ser ajustado en lo que se requiera. Este Plan contendrá, como mínimo, las siguientes acciones: 1. Jornadas de sensibilización del personal en materia de seguridad vial. 2. Compromiso del personal de cumplir fielmente todas las normas de tránsito. 3. Oferta permanente, por parte de la entidad, organización o empresa, de cursos de seguridad vial y perfeccionamiento de la conducción. 4. Apoyar la consecución de los objetivos del Estado en materia de seguridad vial.	Verificación del cumplimiento del plan estrategico de seguridad vial con los puntos que menciona la norma.	Aprobación del Plan estrategico de Seguridad Vial por transito y/o la entidad correspondiente	Gerencia Asesor plan estrategico seguridad vial SST

Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión de Riesgo de desastres	Ejecutar procesos de Gestión de Riesgos	Ley	1523	2012	TODOS	Artículos que aplican: 1.2,3,4,5,6,7,8,32,33,35,37,45,55,56,57,58,59,60,61,62,64,65,69,70,71,72,73,9,0,93,96	Congreso de Colombia	Por el cual se adopta la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones.	Planes de emergencias, planes de evacuación y brigadistas	Realización plan de emergencia y evacuación.	Capacitaciones socializaciones grupales.	Alta Gerencia - SST - Brigada de Emergencia
Sistemas General de Riesgos Laborales	Acatar la reglamentación pertinente de los artículos aplicables.	Ley	1562	2012	TODOS	Los artículos que aplican son: 1.2,3,4,5,5,6,7,13,30,33	Congreso de Colombia	Por el cual se modifica el Sistema General de Riesgos Laborales.	Prevenir proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que pueden ocurrirles en ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollen.	N.A	N.A	Empresa
Prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.	Garantizar atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas.	Ley	1566	2012	TODOS	Los artículos que aplican son: 1.2,3,4,5,6,8,12.	Congreso de Colombia	Por el cual se dictan normas para garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias psicoactivas.	Campañas de prevención y jornadas de salud.	Mediante medios masivos como lo son las redes sociales	Registros fotográficos, folletos, volantes sobre las campañas - Programas saludables	SST -Area Recurso Humano
Requisitos para el otorgamiento y renovación de las Licencias de Salud Ocupacional.	Salud Ocupacional	Resolución	4502	2012	TODOS	Los artículos que aplican: 1.2,3,4,6,7,8,9,11,13.	El Ministerio de Salud y de Protección Social	Por el cual se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las Licencias de Salud Ocupacional y se dictan otras disposiciones	N.A	N.A	N.A	Ministerio de Trabajo
Conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral.	Conformación del Comité de Convivencia laboral.	Resolución	652	2012	TODOS	Los artículos que aplican son: 1.2,3,5,6,6,7,8,9,10,11,13,14,15.	Ministerio de trabajo.	Por el cual se establece la conformación y el funcionamiento del comité de convivencia en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones.	Conformar y funcionar el comité de convivencia laboral.	Reuniones trimestrales del comité de convivencia laboral.	Actas de las reuniones que realice el comité y estudios de casos.	Comité de Convivencia Laboral
Modificación de la resolución 652 del 2012	Conformación del comité de convivencia Laboral.	Resolución	1356	2012	TODOS	Los artículos que aplican son: 1.2,3,4,5.	Ministerio de Trabajo	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 652 del 2012.	Conformar el Comité de Convivencia Laboral de acuerdo como lo dice la resolución.	Conformación del Comité por medio de votaciones y reuniones trimestrales.	Actas de las reuniones que realice el Comité.	Comité de Convivencia Laboral
La Ley de Salud Mental	Salud Mental.	Ley	1616	2013	TODOS	Artículos que aplican: 1,3,5,6,23,2438,44,45.	Congreso de Colombia	Por medio del cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.	N.A	N.A	N.A	Empresa
Seguridad Vial reglamenta los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011.	Seguridad Vial	Decreto	2851	2013	TODOS	Artículos 1, 2 con excepción literal b, 10, 11.	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se reglamentan los artículos 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 12, 13, 18 y 19 de la Ley 1503 de 2011 y se dictan otras disposiciones	Además de las acciones contenidas en el Artículo 12 de la Ley 1503 de 2011, deberán adecuarse a lo establecido en las líneas de acción del Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 - 2016 o al documento que lo modifique o sustituya y deberá adaptarse a las características propias de cada entidad, organización o empresa. Dichas líneas de acción se contemplan en los literales a,b,c,d,e del artículo 10.	Garantizar la inclusión de las líneas de acción que menciona la norma dentro del plan estratégico de seguridad vial.	Diseño e implementación política de seguridad vial, mecanismos de capacitación en seguridad vial por personal experto, plan de mantenimiento preventivo periódico, inspecciones de infraestructura y capacitación de atención de víctimas por accidentes de tránsito.	Gerencia Asesor plan estratégico seguridad vial SST Comité Vial
Seguridad vial	Guía metodológica para el plan estratégico de seguridad vial	Resolución	1565	2014	TODOS	Artículo 1.	Ministra de transporte	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial	El diseño del plan estratégico de seguridad vial debe ser estructurado en base a la guía técnica establecida en la presente norma.	garantizar la estructura y aplicación de la guía técnica establecida por el ministro o el transporte dentro del plan estratégico vial.	Plan estratégico vial	Gerencia Asesor plan estratégico seguridad vial SST Comité Vial
Tabla de Enfermedades Laborales	Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto	1477	2014	TODOS	Todos	Presidente de la República de Colombia	Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales	El presente decreto tiene por objeto expedir la tabla de enfermedades laborales que tendrá doble entrada: 1. agentes de riesgo para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales; 2. grupo de enfermedades para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados.	Mediante inspección de puestos de trabajo, entrega de EPP, dotación de sillas ergonómicas, pausas activas, estándares de seguridad y análisis de accidentes laborales, exámenes médicos de ingreso y periódicos.	Sistema de Vigilancia Epidemiológica para enfermedad osteomuscular y registros pertinentes.	Empresa
Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral	Seguridad y Salud en el Trabajo	Decreto	1507	2014	TODOS	Ninguno	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	Por el cual se expide el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral.	El presente decreto tiene por objeto expedir el Manual Único para la Calificación de la Pérdida de la Capacidad Laboral.	N.A	N.A	Juntas de Calificación de Invalidez
Por el cual se corrigien Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Decreto de corrección	Decreto	1528	2015	TODOS	Todos los artículos	Ministerio del Trabajo	Por el cual se corrigien algunos artículos del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contenidos en los artículos 2.2.4.2.1.6, 2.2.4.6.42, Y 2.2.4.10.1, del título 4 del libro 2 de la parte 2, referente a Riesgos Laborales	Documento informativo	NA	NA	Empresa
Decreto único reglamentario del Sector Trabajo	Decreto compilatorio de normas reglamentarias existentes	Decreto	1072	2015	TODOS	Todos los artículos menos: Libro 1 (Parte 1) Título 1, Título 2, Título 3; Parte 2 (Título 1, Título 2, Título 3, Título 4); Capítulo 5, Capítulo 6, Título 2, Título 3, Sección 4, Sección 4, Capítulo 5, Capítulo 6, Capítulo 7; Título 5 (Capítulo 2); Título 6 (Sección 1 (Capítulo 1, Capítulo 2, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5, Capítulo 6, Capítulo 8), Sección 2); Título 7 (Capítulo 1, Capítulo 3, Capítulo 4, Capítulo 5, Capítulo 6, Capítulo 7); Título 8, Título 9 (Capítulo 2, Capítulo 3)	Ministerio de Trabajo	Decreto único reglamentario sector trabajo	Cumplimiento de artículos aplicables de cada decreto relacionado	Verificación de acciones que conlleven al cumplimiento del decreto	Por medio de registros y demás documentos que exija el decreto	Alta Dirección - SST
Reporte de AT	Ajustar los formatos adoptados mediante la Resolución número 00158 de 2005 para el reporte de los accidentes de trabajo a las obligaciones derivadas del Decreto número 1072 de 2005, en cabeza de los empleadores;	Resolucion	2851	2015	TODOS	Todo	Ministerio del Trabajo	Por la cual se modifica el artículo 3° de la Resolución número 156 de 2005.	"Artículo 3°. Obligación de los empleadores y contratantes. De conformidad con el literal e) del artículo 21 y el artículo 62 del Decreto Ley 1256 de 1994, los artículos 2.2.4.2.2.1, 2.2.4.1.1.5 y 2.2.4.1.7 del Decreto número 1072 de 2015, el empleador o contratante deberá notificar a la entidad promotora de salud a la que se encuentre afiliado el trabajador, a la correspondiente administración de riesgos laborales y a la respectiva Dirección Territorial u Oficina Especial del Ministerio del Trabajo donde hayan sucedido los hechos sobre la ocurrencia del accidente de trabajo o de la enfermedad laboral. Copia del informe deberá suministrarse al trabajador y cuando sea el caso, a la institución prestadora de servicios de salud que atienda dichos eventos.	Cumplir con la exigencia.	Registro de AT en la ARL y copia de envío a las demás entidades	SST
Planilla Integrada de Liquidación de Aportes.	Afiliación estudiantes.	Resolución	225	2015	TODOS	Los artículos que aplican son: 1,2,3,4,6	Ministerio de Salud y de Protección Social	Por el cual se crea la planilla K estudiantes y los tipos de cotizantes 23 estudiantes Decreto 655 2015 y 55 afiliado participe dependiente en la planilla integrada de liquidación de aportes -PILA	Pago de aportes de los estudiantes.	Realizar el pago de aportes de estudiantes, cuando existan	Certificados de pago.	Area Recurso Humano - SST
Por la cual se establecen parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST	Realización del curso virtual de las 50 horas	Decreto	4927	2016	TODOS	Artículos 1 al 4, artículo 11, 15, 16, 17 y 18	Ministerio de Trabajo	Definir parámetros para desarrollar, certificar y registrar procesos de capacitación virtual gratuita con una intensidad de 50 horas.	Realizar el curso virtual de las 50 horas, garantizando que primero lo tenga el encargado del SG-SST	Inscripción y realización del curso virtual	Certificados	Alta Dirección - SSST
Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la parte 2 del libro 2, del Decreto 1072 de 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo.	Se modifica plazo sobre transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Decreto	171	2016	TODOS	Todo el decreto	El presidente de la República	Decreto que especifica la ampliación del plazo para implementar el SG-SST en todas las empresas del país.	Implementar el SG-SST en las empresas a mas tardar hasta el 31 de enero del año 2017.	Verificación de acciones que conlleven al cumplimiento del decreto	Documentación e implementación del SG-SST	Alta Dirección - SSST
Desarrollo, capacitación y registro de la capacitación virtual en el SG-SST	Curso virtual del SG-SST	Resolución	4927	2016	TODOS	Todos los artículos (menos el artículo 14)	Ministerio de Trabajo	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el SG-SST	Realización del curso virtual de 50 horas a las personas que lideren, coordinen o ejecuten el SG-SST	Realización del curso virtual	Certificado	Alta Dirección - SSST

Decreto de transición de la implementación del SG-SST	Ampliación del plazo para la implementación del SG-SST	Decreto	052	2017	TODOS	Todo el decreto	Ministerio de Trabajo	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37, del Decreto 1072 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la "implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Dar inicio a la ejecución del SG-SST de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación descritas.	Manual del SG-SST	Documentación y registros de la implementación del SG-SST	Alta Dirección - SSST
Definición de los Estándares Mínimos del SG-SST	Implementación de los Estándares Mínimo del SG-SST y fases de adecuación, transición y aplicación del SG-SST	Resolución	1111	2017	TODOS	Todo la Resolución	Ministerio de Trabajo	Por la cual se definen los Estándares Mínimo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratistas	Dar inicio a la ejecución del SG-SST de manera progresiva, paulatina y sistemática de las fases de implementación descritas y aplicar la evaluación inicial según los Estándares Mínimos del SG-SST	Estándares Mínimos del SG-SST	Aplicación de los Estándares Mínimos del SG-SST	Alta Dirección - SST-ARL
Pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los Trabajadores Independientes	Modifica el artículo 2.2.1.1.1.7 del Decreto 780 de 2016, único Reglamentario de Sector Salud y Protección Social y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo	Decreto	1273	2018	TODOS	Aplican todos los artículos menos: Artículo 3.2.7.7. y Artículo 3.2.7.8	Ministerio de Salud y de Protección Social	Modificación del artículo 2.2.1.1.1.7 del Decreto 780 de 2016, el cual quedara así: Pago de cotización de los trabajadores independientes al Sistema de Seguridad Social Integral. El pago de las cotizaciones al Sistema de Seguridad Social Integral de los trabajadores independientes se efectuará mes vencido, por periodos mensuales, a través de la Planilla Integrada de Liquidación de Aportes (PLA) y teniendo en cuenta los ingresos percibidos en el periodo de cotización, esto es, el mes anterior.	A partir del 1 de octubre de 2018 se deben realizar los aportes al Sistema General de Seguridad Social de los trabajadores independientes, estando a cargo este pago por el contratante	Planilla de pago de los independientes, pagada por el empleador	Sistema de Retención y parafiscales de los trabajadores independientes.	Alta Dirección Recurso Humano - SST

Figura 27: Matriz legal.

14.16 Gestión adelantada de control de los riesgos prioritarios

14.16.1 Acciones correctivas y preventivas.

VISIÓN & MARKETING S.A.S. cuenta con un procedimiento de acciones correctivas y preventivas, decreto 1072 de 2015 el cual garantiza que se defina e implementan las acciones necesarias, con base en los resultados de la supervisión y medición de la eficacia del SG-SST, de las auditorías y de la revisión por la alta dirección. Las acciones están orientadas a:

- Identificar y analizar las causas fundamentales de las no conformidades
- La adopción, planificación, aplicación, comprobación de la eficacia y documentación de las medidas preventivas y correctivas.

Todas las acciones preventivas y correctivas, se documentan, son difundidas a todos los niveles pertinentes, se asignan responsables y fechas de cumplimiento.

Los informes y las conclusiones de investigaciones desarrolladas por organismos externos como autoridades de inspección, vigilancia y control o por parte de Administradoras de Riesgos laborales, también serán considerados como fuente de acciones correctivas, preventivas o de mejora en materia de SST, respetando los requisitos de confidencialidad que apliquen de acuerdo con la legislación vigente.

14.16.2 Mejora continua.

VISIÓN & MARKETING S.A.S proporciona las directrices y otorgar los recursos necesarios para la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, con el objetivo de mejorar la eficacia de todas sus actividades y el cumplimiento de sus propósitos.

Entre otras, se consideraron las siguientes fuentes para identificar oportunidades de mejora.

- El cumplimiento de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Los resultados de la intervención en los peligros y los riesgos priorizados
- Los resultados de la auditoría y revisión del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, incluyendo la investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Las recomendaciones presentadas por los trabajadores y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda.
- Los resultados del programa de promoción y prevención. El resultado de la supervisión realizado por la alta dirección
- Los cambios en legislación que apliquen a la organización.

15 Conclusiones.

- Durante el desarrollo del presente proyecto se identifica que la documentación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se encuentra centralizada en la plataforma principal, ubicada en Bogotá, por lo cual la documentación y algunos análisis no se adecuan a la plataforma Pereira.
- En el presente estudio se pudo observar que en la plataforma Pereira, existe una gran falencia en la demarcación de las zonas de trabajo y pasillos, tanto en la señalización de la zona de producción, como en la evacuación y gestión de emergencias.
- El análisis de vulnerabilidad que rige todas las plataformas a nivel nacional, no aplica para la plataforma Pereira, ya que, esta plataforma tiene necesidad diferente.
- Se evidencio el incumplimiento de algunos procedimientos, estipulados en la legislación actual, necesarios para minimizar el riesgo.
- Se observar un desconocimiento generalizado entre los colaboradores de las diferentes normas y deberes que conforman el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

16 Recomendaciones

- Se recomienda realizar análisis individuales para cada plataforma logística, con el fin de identificar los diferentes riesgos y necesidades particulares en cada ciudad y lograr aprovechar una oportunidad de mejora específica.
- Es pertinente implementar estrategias efectivas de divulgación, que permitan difundir y promocionar los componentes más importantes del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, entre los colaboradores de cada plataforma logística.
- Se debe hacer énfasis en establecer un clima organizacional que permita generar conciencia hacia el autocuidado, así como hacia los compañeros y las instalaciones.
- Se recomienda la adquisición de herramientas que permitan alarmar al personal en caso de emergencias, por ejemplo la compra de una alarma y un megáfono.
- Es pertinente realizar la demarcación de los puntos de encuentro, zonas de tránsito y áreas de trabajo.
- Es importante priorizar la instalación de sistemas de riego, ya que la plataforma no cuenta con un hidrante cercano y en el análisis de vulnerabilidad se detectó que este era el factor de mayor peso, en caso de un incendio.

17 Bibliografía

- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (s.f.). Seguridad y salud en el trabajo (Seguridad y salud en el trabajo). Recuperado 19 noviembre, 2019, de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm>
- Ministerio de cultura colombiano. (2017). Plan de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Recuperado 19 noviembre, 2019, de <http://www.mincultura.gov.co/prensa/noticias/Documents/Gestion-humana/PLAN%20SG-SST%202017.pdf>
- César G. Lizarazoa, Javier M. Fajardoa, Shyrle Berrioa, Leonardo Quintana. (2011). Breve historia de la salud ocupacional en Colombia. Recuperado 19 noviembre, 2019, de <https://pdfs.semanticscholar.org/ae1d/5529153bfb3feef21288102c2a7456ec0a63.pdf>
- MINISTERIO DEL TRABAJO. (2016, 15 abril). DECRETO NÚMERO 1072 DE 2015. Recuperado 19 noviembre, 2019, de <http://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+de+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
- Equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo – VISIÓN & MARKETING S.A.S. (2019). Manual del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo. Bogotá, Colombia.
- Ministerio del trabajo colombiano. (13 febrero 2019). Resolución número 0312 de 2019. Recuperado 19 de noviembre, 2019. De https://www.arlsura.com/files/Resolucion_0312_de_2019_Estandares_Minimos.pdf

FIRMAS DE LOS RESPONSABLES DEL PROYECTO
GRUPO EJECUTOR

Firma de los responsables:

GUSTAVO ADOLFO VELASQUEZ JIMENEZ
Estudiante de Ingeniería Industrial

ROBINSON LOPEZ VELASQUEZ
Estudiante de Ingeniería Industrial

LUISA FERNANDA ALVAREZ MARIN
PROFESORA GUÍA

Da su aprobación previa para que sea sugerido como director (a)